



Universidad de Cuenca

UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE CONTABILIDAD SUPERIOR Y AUDITORIA

Tesis previa a la obtención del

Título de Contador Público – Auditor

TEMA:

**“Desvinculación Laboral enfocada a la empresa privada de la Ciudad de Cuenca,
Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay”**

DIRECTORA:

Dra. Mariana del Carmen Salinas Vázquez

AUTORAS:

DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARÍA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL

Cuenca, Julio de 2013

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



RESUMEN

En el presente trabajo, se ha desarrollado una investigación profunda sobre el manejo del talento humano, dentro del Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay. Tomando en cuenta para ello los tipos de contrato que se han realizado, el cumplimiento de obligaciones laborales y sociales así como y de manera especial la forma de desvinculación laboral, ya que estas situaciones inciden de manera directa en el manejo económico del Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay

Para ello, se ha realizado el estudio pertinente tanto del manejo del personal perteneciente al Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay, relacionándolo con el cumplimiento de las leyes; lo que nos ha permitido conocer la serie de falencias existentes, a presentar las respectivas observaciones, conclusiones y recomendaciones, que contribuirán a la optimización de los recursos de la empresa y por supuesto en el correcto manejo del talento humano, en el marco del respeto a la Ley y a los Derechos Humanos laborales.

Palabras Claves:

- Trabajo
- Contrato de Trabajo
- Desvinculación Laboral
- Remuneración
- Empleador
- Trabajador

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



ABSTRACT

In the following paperwork, an intense research has been developed about human talent management in the Professional Drivers Syndicate of Azuay. Taking note for this paperwork completed types of contracts, labor and social obligations compliances such as, and specially, labor disengagement, given that these situations affect in a direct way the economic management of the Professional Drivers Syndicate of Azuay. Because of this, an appropriate study has been completed for the management of the Professional Drivers Syndicate of Azuay belonging personal, establishing a relation with laws fulfillment; which has allowed us to recognize the number of existing shortcomings, to present its respective observations, conclusions and recommendations which will contribute the company resources optimization and surely in the correct human talent management strictly respecting the Law and the labor Human Rights.

Key Words:

- Work
- Employment or Work Contract
- Labor Disengagement
- Remuneration
- Employer
- Employee or Working Man

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Contenido

INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	14
1.1 Descripción de la Empresa	14
1.2 Objetivos Institucionales	14
1.3 Actividades de la Empresa	15
1.4 Relaciones Interinstitucionales	15
1.6 Perspectivas de la Organización	16
1.7 ORGANIGRAMA	17
1.2 Marco Conceptual	17
1.2.1 VOLUNTAD	17
1.2.2 TRABAJO	19
1.2.3 CONTRATO DE TRABAJO	20
1.3 “Prestación de servicios lícitos y personales:.....	21
1.4 “Dependencia o subordinación:.....	22
1.5 “Pago de una Remuneración:	22
1.5.1 TRABAJADOR	23
1.5.2 EMPLEADOR	23
CAPÍTULO II. CONTRATOS DE TRABAJO.....	24
1) <i>Por la forma de manifestación de la voluntad</i>	25
2) <i>Por la remuneración</i>	27
3) <i>Por el tiempo de duración del contrato</i>	28
4) <i>Por la forma de Ejecución del Trabajo</i>	31
CAPÍTULO III. CAUSAS DE LA DESVINCULACIÓN LABORAL	33
2.1 <i>Derivadas de la limitación del plazo o de la obra o servicio</i>	33
2.2 <i>Derivadas del mutuo consentimiento</i>	36
2.3 <i>Ajenas a la voluntad de las partes</i>	37
2.4 <i>Por decisión unilateral</i>	39

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

2.5 Por resolución judicial	42
CAPÍTULO IV. PRÁCTICA	44
SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY	44
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
BIBLIOGRAFIA	62

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca



Universidad de Cuenca
Fundada en 1867

Yo, Diana Valeria Loja Loja, autor de la tesis *“Desvinculación Laboral enfocada a la empresa privada de la ciudad de Cuenca, Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay”*, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 03 de julio de 2013

Diana Valeria Loja Loja
CI: 010559788-4

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca - Ecuador

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca



Universidad de Cuenca
Fundada en 1867

Yo, Diana Valeria Loja Loja, autor de la tesis “*Desvinculación Laboral enfocada a la empresa privada de la ciudad de Cuenca, Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay*”, reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de **Contadora Pública Auditora**. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora.

Cuenca, 03 de julio de 2013

Diana Valeria Loja Loja
CI: 010559788-4

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316
e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca - Ecuador

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL




Universidad de Cuenca



Universidad de Cuenca
Fundada en 1867

Yo, María Monserrath Villavicencio Asmal, autora de la tesis *“Desvinculación Laboral enfocada a la empresa privada de la ciudad de Cuenca, Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay”*, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 03 de julio de 2013



María Monserrath Villavicencio Asmal
CI: 0105884928

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca - Ecuador

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca



Universidad de Cuenca
Fundada en 1867

Yo, María Monserrath Villavicencio Asmal, autora de la tesis *“Desvinculación Laboral enfocada a la empresa privada de la ciudad de Cuenca, Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay”*, reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de, **Contadora Publica Auditora**. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora.

Cuenca, 03 de julio de 2013

María Monserrath Villavicencio Asmal
CI: 0105884928

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316
e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103
Cuenca - Ecuador

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

DEDICATORIAS

Esta tesina va dedicada primeramente a Dios por darme la sabiduría e inteligencia necesaria para llevar a cabo un logro más en mi vida, así mismo a mis padres por brindarme el apoyo incondicional tanto moral como económico, y a mi esposo por ser un pilar fundamental de amor y comprensión, para convertirme en una profesional.

Monserath Villavicencio Asmal.

Este trabajo de tesis en primer lugar va dedicada a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud pero sobre todo paciencia para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor; también a mi familia por darme su apoyo en todo momento y fomentar en mí el deseo de superación y anhelo de triunfo en la vida.

Diana Loja Loja

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

AGRADECIMIENTO

Nuestro más sincero agradecimiento a Dios por habernos dado la vida y haber permitido lograr una de nuestras metas propuestas; así mismo a la Universidad de Cuenca, a la Escuela de Contabilidad y Auditoría, a todos nuestros maestros y maestras y de manera especial a la Dra. Mariana Salinas directora de la presente tesis, quien con sabiduría y paciencia nos brindó su apoyo para hacer posible esta tesis.

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



INTRODUCCIÓN

A través de los tiempos los seres humanos hemos ido modificando nuestros hábitos y costumbres, utilizando nuestra fuerza y conocimiento para tratar de satisfacer nuestras necesidades y mejorar nuestra calidad de vida.

Inicialmente el hombre se sostenía con lo que la naturaleza le brindaba, conforme pasó el tiempo se dio cuenta que podía obtener más de su alrededor por lo que fue incorporando herramientas para su trabajo y desarrollando su conocimiento que le permita mayor satisfacción.

Con esta ambición innata del ser humano de día a día ser mejor se dieron las primeras divisiones de las clases sociales, donde ya existía la delegación de funciones y las jerarquías. Comenzaron a aparecer las clases dominantes, las que sometían a los grupos más pequeños o más primitivos convirtiéndolos en sus esclavos; ésta forma de trabajo fue la más denigrante para el ser humano ya que se llegaban a extremos de explotación y abusos.

Con el pasar de los años este tipo de situaciones se han ido superando, la esclavitud en teoría ya no existe; es por ello que en nuestra Constitución en su Art. 33 se establece: “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneración y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado”.

Nuestro trabajo busca mejorar la relación laboral entre empleador y sus empleados, ya que esto trae consigo una optimización de recursos, humanos, económicos y de tiempo, por tal motivo ofrecemos en forma detallada los procesos legales y reglamentarios para poder llevar adelante los diferentes procesos de la relación laboral de las medianas y grandes empresas de nuestra ciudad y del país en general.

En los actuales momentos de cambio y transformación que está sufriendo el país es necesario, tomar muy en cuenta en nuestras empresas y negocios el rol del departamento de Talento Humanos, así como del departamento contable y legal para poder llevar adelante todos los trámites y procesos que nos exigen las leyes y reglamentos laborales actuales, y de esta manera estar más preparados para poder enfrentar los desafíos, de las diferentes

normas de control y regulación por parte del estado como garantista de derechos, deberes y obligaciones que intervienen en una relación laboral. Así mismo esto ayuda a las empresas

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

y negocios a optimizar recursos y estar más preparados para cualquier demanda laboral, contratación o liquidación que se pueda dar producto de cualquier inobservancia legal.

Para una mejor explicación no hemos centrado en una empresa de la ciudad, para poder demostrar los impactos económicos, sociales y de carácter comunicacional interno y externo que conlleva no tener en regla toda la documentación sustentable de contratación, cumplimiento de deberes y obligaciones al momento del finiquito y liquidación por cualquier motivo de una desvinculación laboral. Por tal motivo ponemos a su consideración como podemos ser más eficientes y ahorrar recursos sin perjudicar a nadie, cumpliendo las normas establecidas y a si llevar una sana convivencia social y ponernos a la vanguardia en el cumplimiento de la norma, optimización de recurso y desarrollo del talento humano.

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



CAPÍTULO I.

ANTECEDENTES

1.1 Descripción de la Empresa

RAZON SOCIAL: SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY.

NOMBRE COMERCIAL: SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY.

NUMERO RUC: 0190160408001

UBICACION

DIRECCION: AV. SOLANO 3-96 Y FLORENCIA ASTUDILLO EN LA CIUDAD DE CUENCA

TELEFONO: 2810822

CORREO: sichpa1@yahoo.es

1.2 Objetivos Institucionales

Objetivo General

Conocer las posibles falencias en el manejo del personal en el Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay y proponer alternativas de cambio con el afán de optimizar recursos, siempre en el marco de respeto a la Ley y a los derechos humanos laborales.

Objetivos Específicos

- Velar por la observancia estricta de las leyes laborales, de modo especial en la forma de desvinculación laboral.
- Realizar los contratos de trabajo conforme la realidad laboral de nuestro país.

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



1.3 Actividades de la Empresa

En la actualidad el denominado Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay con RUC N° 0190160408001, se encuentra en funcionamiento desde Junio de 1953, anteriormente se le denominaba Unión de Choferes del Azuay.

El Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay, se dedica a la prestación de servicios para sus socios tales como: laboratorio clínico, departamento de fisioterapia, odontología, medicina general, peluquería entre otros; así como al cumplimiento de las exigencias laborales y sociales.

1.4 Relaciones Interinstitucionales

PROVEEDORES:

- PROQUIMICA (Reactivos, algodón, pipetas, alcohol)
- PRODONTOMED (Espejos dentales, pinzas porta placas, jeringas, agujas)
- PETROECUADOR (Combustible)
- PAPELERIA E IMPRENTA MONSALVE MORENO (Facturas, retenciones y suministro de oficina.

ALIANZAS

- Estación de Servicio del Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay
- Escuela de Capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay

Principales Problemas

- Escaso manejo en del Reglamento Interno de Trabajo
- Falta de capacitación en el uso de la página del Ministerio de Relaciones Laborales
- Necesidad de un adecuado trato del talento humano
- Inexactitud en el conocimiento de los diferentes tipos de contratos de trabajo que se deben realizar
- Contratación de personas sin que se ajusten a los perfiles profesionales requeridos



Universidad de Cuenca

1.5 Perspectivas de la Organización

MISION:

La misión de este Sindicato es velar por los intereses de cada uno de los socios, defender y hacer cumplir los derechos y obligaciones.

VISION:

Alcanzar la defensa de la clase del volante a través del cumplimiento de la Ley con el fin de beneficiar a los Choferes Profesionales logrando así mejorar la situación económica de la Institución.

VALORES:

Ética

Trabajo

Unión

Justicia

Respeto

Honradez

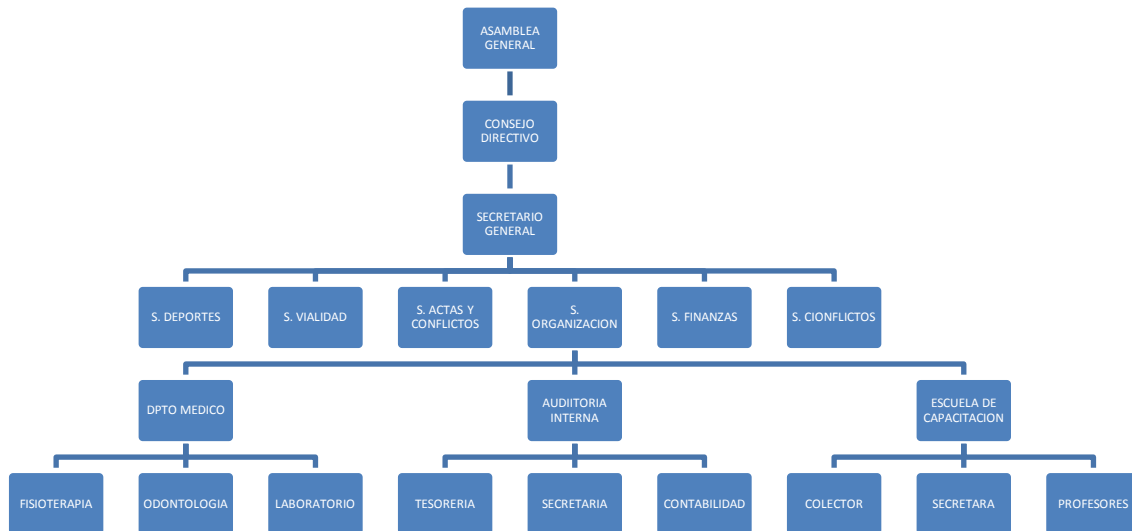
Amabilidad

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



1.6 ORGANIGRAMA



1.7 Marco Conceptual

1.7.1 VOLUNTAD

“Potencia o facultad del alma que lleva a obrar o a abstenerse. Acto de admitir o repelar algo. Aceptación, Rechazamiento.

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



La voluntad es uno de los rasgos psicológicos de los seres humanos, que en buena medida convendrá en determinar sus acciones, no solamente conociéndolas sino también dirigiéndose intencionalmente hacia el fin que cada cual se proponga”. **CABANELLAS, Guillermo, (2004) Diccionario Enciclopedia de Derecho Usual.**

“Además, la voluntad ha sido y es uno de los conceptos más debatidos por la Filosofía, por ejemplo, la filosofía aristotélico-tomista supone que la misma es una facultad del alma, por otro lado, la psicología la considera como una capacidad mental que ostentan los seres humanos. Pero esto no se agota aquí, ya que Shopenhauer se refirió a la voluntad de vivir en la cual los individuos hallan sus motivaciones en el hecho de sustentar y desarrollar sus propias existencias. Nietzsche, en cambio, habló de la voluntad de poder, como la fuerza que impulsa a la vida a expandirse y dominar a otras voluntades, desembocando en el motor del universo.

Por otra parte, en el ámbito del derecho, la voluntad es la aptitud legal para querer disponer de algo y resulta ser uno de los requisitos básicos para la existencia de los actos jurídicos. Los vicios de la voluntad en este sentido son aquellos que hacen anulables los actos logrados lícitamente, como ser los contratos”

<http://www.definicionabc.com/general/voluntad.php#ixzz2U2Qk94Ac>

De éste concepto fundamental de la Voluntad nace y se extingue la relación laboral entre el empleador y el trabajador, ya que el contrato de trabajo no es más que un acuerdo que surge por el consentimiento de ambas partes siempre ajustándose a las leyes que rigen una sociedad.

VICIOS DE LA VOLUNTAD: ERROR, DOLO Y VIOLENCIA:

a) Ignorancia o error:

“Existe ignorancia cuando la persona desconoce el significado de alguna cosa, y error cuando tiene una falsa idea al respecto. Al hablar de error como vicio de la voluntad se comprenden los dos conceptos.

El error puede ser de hecho o de derecho. El primero está referido a circunstancias fácticas (el ejemplo clásico es el de aquel que, deseando adquirir un determinado bien, termina comprando otro por su situación de confusión respecto de la individualidad de uno y otro). El error de derecho, en cambio, se da por ignorar el otorgante del acto cuál es el régimen

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA



jurídico que resulta aplicable al mismo (las partes constituyen una sociedad con el objeto de funcionar como banco, ignorando que la ley de entidades financieras y su reglamentación tiene establecido un sistema cerrado al respecto). El error de derecho no impedirá los efectos legales de los actos lícitos, ni excusará la responsabilidad por los ilícitos”.

b) El dolo:

“Es toda aserción de lo que es falso o disimulación de lo verdadero, cualquier artificio, astucia o maquinación que se emplee por una de las partes para conseguir la ejecución del acto jurídico”.

Especies de dolo:

“Dolo determinante y dolo incidental” el primero está constituido por las maquinaciones que, en definitiva, llevan a la persona a celebrar el acto. El incidental es aquel que no resulta determinante del acto; por tanto, no lo invalida. Sin embargo, el que lo hubiere cometido debe indemnizar a la otra parte el daño que de aquél se hubiere derivado”.

c) Violencia:

“Existe cuando se emplee contra el sujeto una fuerza irresistible o se inspire a su respecto un temor fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona, libertad, honra o bienes, o de su cónyuge, descendientes o ascendientes, legítimos o ilegítimos para conseguir la ejecución del acto jurídico En el concepto dado quedan comprendidas tanto la

violencia física como la violencia moral o intimidación Requisitos que debe reunir la violencia moral como vicio del consentimiento.

Debe tratarse de una amenaza injusta (no lo sería si alguien que ha cumplido la prestación a su cargo, intima al otro a cumplir bajo apercibimiento de iniciarle acciones legales y ejecutarle los bienes).

La amenaza debe generar un temor fundado en la persona. A este respecto dice el art. 938 que la intimidación no afectará la validez de los actos, sino cuando por la condición de la persona, su carácter, hábitos o sexo, pueda juzgarse que ha debido racionalmente hacerle una fuerte impresión”

<http://www.monografias.com/trabajos37/vicios-de-voluntad/vicios-de-voluntad.shtml>

1.7.2 TRABAJO

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



“Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”. **DE LA CUEVA, Mario, (1972), “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”**

El artículo 33 de la Constitución Política del Ecuador ordena:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 283.- El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

El sistema económico se integrará por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria, y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.

Siendo esta la norma, las personas no debemos ser consideradas como un recurso más de las empresas, sino el fin mismo de ésta; ya que el trabajo dignifica a una persona para brindarle una mejor calidad de vida.

1.7.3 CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 8 del código de Trabajo define:

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

De esta definición se desprenden **los elementos** esenciales del contrato individual del trabajo, según el **Dr. Julio Trujillo Vázquez** en su libro **“Derecho del Trabajo”**: **pág. 74**
AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA



1.1. “Acuerdo de Voluntades: El Art. 8 del C. T emplea el término convenio que, en su acepción más amplia, equivale a concierto o acuerdo de la voluntad de dos o más personas naturales o jurídicas, que en este caso son: la que se obliga a prestar sus servicios, definida como trabajador en el Art. 9, y aquella por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o presta el servicio, que, según el Art. 10 se denomina empleador, empresario o patrono”.

“Desde luego las partes tienen absoluta libertad para convenir o no en el establecimiento de la relación jurídica de trabajo; pero, no tienen la misma amplitud para acordar las condiciones de la relación ya que la voluntad de las partes, en este

aspecto, se encuentra limitada por la ley, de modo que no pueden estipular condiciones que menoscaban las garantías del trabajador”.

“Sin embargo, son totalmente libres para acordar condiciones que significan para el trabajador mejores garantías o mayores beneficios que los establecidos en la ley, siempre que no vayan en perjuicio de los legítimos derechos de terceros o del bien en común”.

“Para justificar esta subordinación de la voluntad de las partes a las disposiciones legales, se afirma que en el contrato individual del trabajo hay una limitación de la libertad contractual fundada en la necesidad de proteger al trabajador que actúa bajo la presión de dos fuerzas: la imperiosa de satisfacer necesidades vitales y la coacción del patrono que pretende mayores utilidades con el menor costo, así como también porque en dichas relaciones se encuentra comprometido el bien general de la sociedad, en cuanto ese bien requiere de la abundancia de recursos económicos, la justicia en la distribución de esos bienes y la paz y armonía de sus miembros”.

Si no existe un acuerdo de voluntades no se da la figura del Contrato de Trabajo y podríamos entrar en un caso Nulidad del mismo.

1.8 “Prestación de servicios lícitos y personales:

El segundo elemento esencial de todo contrato es el objeto o materia de ajuste o acuerdo de voluntades, y en el contrato individual de trabajo ese objeto o materia del acuerdo de voluntades es la prestación de “servicios lícitos y personales”.

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



No se puede dar un Contrato para actividades ilegales como por ejemplo el narcotráfico; además que los servicios deben ser prestados de forma directa para la persona o sociedad contratante.

“El término lícito se debe entender tanto en el sentido con que no solo en trabajo en sí, sino también el fin que persigue ese trabajo no debe ser prohibido por la ley, así por ejemplo no se considera un trabajo lícito el que realiza un químico al elaborar drogas que no están al margen de la ley”.

“En cuanto al término “personales” quiere decir que a persona que se compromete en calidad de trabajador, tiene que hacerlo de forma directa y personal. De ahí que solo las personas naturales pueden intervenir en calidad de trabajadores en un contrato individual de trabajo”. **Dr. Julio Trujillo Vázquez en su libro “Derecho del Trabajo”: págs.74-75**

1.9 “Dependencia o subordinación:

La relación de trabajo no es un negocio circunstancial o una fugaz transacción mercantil, sino que entraña vínculos sociológicos, personales y permanentes que miran a la consecución de objetivos que al patrono inducen a solicitar los servicios del trabajador”.

El trabajador se obliga a someterse a las órdenes e instrucciones de su patrono. Así mismo el patrono puede ejercer personalmente o a través de su representante esta facultad siempre que se encuentre dentro de los límites de la relación laboral. **Dr. Julio Trujillo Vázquez en su libro “Derecho del Trabajo”: pág.76**

1.10 “Pago de una Remuneración:

El cuarto elemento esencial del contrato individual de trabajo es la remuneración del servicio prestado, y es de tal modo indispensable que sin ella existiría prestación gratuita de trabajo y no estricta relación laboral; así lo prescribe el Código del Trabajo, lo confirma la doctrina y lo enseña la jurisprudencia, el Art. 3 en su último inciso consagra el principio diciendo: “En general todo trabajo debe ser remunerado”

“Ésta remuneración deberá fijarse por las partes en el contrato, pero a falta expresa de la misma se entenderá la que se haya fijado en la ley de acuerdo a los salarios mínimos. No puede fijarse una remuneración mínima que la que establece la ley, ya que, ésta será nula”. **Dr. Julio Trujillo Vázquez en su libro “Derecho del Trabajo”: págs.76-77**



1.10.1 TRABAJADOR

El artículo 9 del Código de Trabajo define al trabajador:

Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Trabajador es la persona que, en virtud del contrato individual de trabajo, se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia y por una remuneración convenida o fijada por la ley, el pacto colectivo o la costumbre. **Dr. Julio Trujillo Vázquez en su libro “Derecho del Trabajo”: pág. 113**

Se consideran trabajadores solamente a las personas físicas ya que las personas jurídicas no pueden prestar servicios por sí mismas.

1.10.2 EMPLEADOR

El artículo 9 del Código de Trabajo define al empleador:

Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

“El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares”. **Dr. Julio Trujillo Vázquez en su libro “Derecho del Trabajo”: pág. 123.**



Universidad de Cuenca

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

A su vez el empleador puede ser una persona natural o jurídica, que a nombre de esta última actuará su representante legal.

CAPÍTULO II. CONTRATOS DE TRABAJO

Para que se dé la desvinculación laboral o terminación del contrato de trabajo, primero debemos analizar cuáles son los tipos de contratos que se dan según nuestra legislación ecuatoriana.

El Art. 11 del C.T. establece la clasificación del contrato de trabajo:

Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo; y,
- h) Derogado

De acuerdo a estos criterios en el libro “Suspensión y Terminación del Contrato Individual de

Trabajo” se ha establecido la siguiente clasificación:

1) Por la forma de manifestación de la voluntad

1.1 Expreso: Cuando el empleador y el trabajador acuerdan las condiciones, ya de palabra o reduciéndolas a escrito. (**Art. 12 inc. I del C. T.**)

El Contrato Expreso puede ser verbal o escrito; el contrato expreso es verbal cuando por medio de la palabra se traduce el ánimo o voluntad de las partes para celebrar un contrato

de trabajo; el contrato expreso es escrito cuando se consignan por escrito, ya sea como instrumento público, documento privado o ante una Autoridad del Trabajo. El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

Art. 19 del C.T.- Se celebrará por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un acto, o de una profesión determinada;

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes.
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración.
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o equipo
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje
- i) Los que se estipulan por uno o más años; y,
- j) Derogado
- k) Los que se celebren con adolescentes que hayan cumplido 15 años, incluidos los de aprendizaje; y,
- l) En general, los demás que se determinen en la ley.

Art. 21 del C.T.- Requisitos del Contrato Escrito:

- 1.- La clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- 2.- La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
- 3.-La cuantía y forma de pago de la remuneración.
- 4.-Tiempo de duración del contrato.
- 5." Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
- 6.- La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse, la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

1.2 Tácito:

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

Cuando no se ha estipulado expresamente condición alguna y de hecho se estableció la relación laboral. (**Art. 12 inc. II del C. T.**)

“Un contrato de trabajo es tácito, cuando entre el empleador y el trabajador no se ha pactado cláusula alguna, pero persiste por las condiciones y modalidades que están dados por el Código del Trabajo, los pactos colectivos, los usos y costumbres de la localidad. Rigen para los contratos de trabajo tácitos las mismas normas que para los contratos escritos y en general para los contratos expresos”.

<http://omarawadyepej.jimdo.com/tipos-de-contrato/contrato-expreso-tacito>.

En los contratos que se consideren tácitamente celebrados; se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate,

En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos". (**Art. 22 del Código del Trabajo**).

2) Por la remuneración

2.1 A Sueldo: Cuando la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo, que en ningún caso puede ser mayor de un mes (**Art. 13 inc. I., y Art. 82 del C.T.**)

No hay expresas disposiciones sobre el trabajo a sueldo y por lo tanto debemos referirnos a la costumbre por lo que generalmente el sueldo se fija por un mes.

El sueldo corresponde percibir al empleado privado o al empleado público en contraposición al salario que es el que le corresponde al obrero.

Hay facultad de estipular libremente los sueldos, pero en ningún caso menor al mínimo vital.

"... El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables". (**Final del Inc. 2do. del Art. 79 del Código del Trabajo**).

2.2 A Jornal: Cuando la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo y en este caso por jornadas de labor. El plazo para el pago de la remuneración no puede exceder de una semana (**Art. 13 inc. I., y Art. 82 C.T**)

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



"Es una forma de contrato en el que se estipula la remuneración a base de la consideración del tiempo de un día de labor, o de estar el trabajador a disposición del patrono. No se toma como base para el pago la cantidad de obra realizada o la intensidad o categoría del servicio", (**Guzmán Lara Aníbal, (1958), Diccionario Explicativo del Derecho de Trabajo.**

Servicio es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde a empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables", (**Art. 79 del código del Trabajo**).

2.3 En Participación: Es aquel en el que el trabajador tiene parte de las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo (**Art. 13 inc. II C. del T.**)

Contrato de Trabajo en Participación.- "Es una modalidad de contrato que torna como base la remuneración que el trabajador debe percibir en parte de las utilidades del patrono como pago de su trabajo o servicio, siendo por tanto esta participación reemplaza al sueldo o salario que le corresponde al trabajador. Puede darse el caso de que el pago del contrato de trabajo en participación resulte incierto, para el caso de no percibir nada por haberse producido pérdidas, pero por el principio de que nadie está obligado a trabajar en forma gratuita, el trabajador, tendría derecho a percibir el salario mínimo vital como remuneración". <http://omarawadyopez.jimdo.com/tipos-de-contrato/a-sueldo-jornal-en-participaci%C3%B3n-y-mixto/>

Este tipo de contrato no es muy frecuente en nuestro medio, ya que por lo general se establece una remuneración fija por un período de tiempo.

2.4 Mixto: Cuando además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio patronal en concepto de retribución por su trabajo. (**Art. 13 inc. III C. del T.**)

En esta clase de contratos una parte del pago al trabajador se realiza en dinero en una cantidad fija y determinada recibiendo también otra parte, otra cantidad de dinero variable, que depende de las ganancias patronales, es decir en forma mixta, ya que participa del contrato a sueldo o jornal y del contrato en participación de los beneficios del empleador.

3) Por el tiempo de duración del contrato

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



3.1 A Tiempo fijo: Cuando se establece el tiempo mínimo de duración. Todo contrato de trabajo tendrá la duración mínima de un año. Siempre que la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así se convertirá en contrato por tiempo indefinido. Esta es una de las innovaciones que relativa a los contratos individuales de trabajo, **hace la Ley 133-CP.**

En este caso se debe dar aviso al trabajador mediante una notificación de la Inspectoría de Trabajo, con treinta días de anticipación. Cabe señalar que en la liquidación de este tipo de

contrato el patrono debe reconocer al trabajador con el 25% por concepto de desahucio en base a la última remuneración percibida.

3.2 Contrato a Tiempo Indefinido: Cuando no se ha fijado plazo de duración del contrato, rigiendo para este tipo de contratos el mismo principio de un año de duración mínima. (**Art. 14 del C.T.**)

Si el empleador no notifica con el tiempo establecido por la ley (treinta días) a su trabajador, éste contrato a plazo fijo se convierte automáticamente en contrato indefinido.

3.3 Eventuales: “Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como remplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los remplazados y el plazo de duración de la misma”. **Dr. Ochoa Andrade Guillermo en su libro “La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador” pág. 30.**

Este tipo de contrato no puede exceder de 180 días en un año.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales,

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&view

3.4 Ocasionales: “Aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no

excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador”. **Dr. Ochoa Andrade Guillermo en su libro “La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador” pág. 30.**

3.5 Temporal o de Temporada: Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. **Dr. Ochoa Andrade Guillermo en su libro “La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador” pág. 30-31.**

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

3.6 A Prueba: “Son aquellos tipos de contrato que pueden tener una duración máxima de hasta noventa días, período dentro del cual, cualquiera de las partes contratantes lo puede dar por terminado libremente. Si las partes no dieron por terminado el contrato automáticamente continúa en vigencia por el tiempo que falte para completar el año de duración mínimo legal de los contratos individuales del trabajo. (Art. 15 C. del T.). Dentro de un estricto concepto técnico - jurídico los tratadistas hablan del contrato de trabajo con cláusula probatoria; sin embargo, la costumbre de hecho, sobre todo en nuestro medio, que se hable y se identifique muy claramente de “contrato de trabajo a prueba”. **Dr. Ochoa**

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Andrade Guillermo en su libro “La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador” pág. 31.

3.7 A Tiempo Parcial: “Mediante el cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales. Este contrato confiere al trabajador los derechos y garantías del trabajador en general, salvando la garantía de estabilidad. Pueden

celebrar este tipo de contrato únicamente las personas que no se encuentren bajo el régimen ordinario de la jornada de cuarenta horas laborables”.

Esta modalidad de trabajo, bajo el régimen de contrato especial “contrato a tiempo parcial” fue creada por Ley No. 90 publicada en el suplemento de R. O. 493 del 3 de agosto de 1990 y se encuentra regulada a partir del Art. 50 de la indicada Ley.**Dr. Ochoa Andrade Guillermo en su libro “La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador” pág. 31-32.**

3.8 A Maquila: Se trata de un convenio en virtud del cual una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales por un tiempo menor o igual al de duración del Contrato de Maquilado, bajo las órdenes y dependencia de una maquiladora calificada y autorizada para acogerse al Régimen establecido en esta ley, por una remuneración fijada por el convenio, la costumbre o la ley.**Dr. Ochoa Andrade Guillermo en su libro “La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador” pág. 32.**

Cabe señalarse que los Contratos Individuales de Trabajo de Maquilado no gozan de la estabilidad contemplada en el **Inc. 1 del Art. 14 del C- del T.**

4) Por la forma de Ejecución del Trabajo

4.1. Por obra cierta

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

El contrato es por obra cierta cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada, por una remuneración que comprende la totalidad de la misma manera, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. **(Art. 16 inc. I C. del T.)**

4.2. Por tarea

En el contrato que se ejecuta por tarea el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de trabajo, en una jornada o período de tiempo acordado previamente.

Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. **(Art. 16 inc. I C. del T.)**

Cuando la ejecución de una determinada cantidad de obra se ha cumplido en un tiempo prefijado. Se entiende que la tarea está terminada por haberse finalizado la misma. A los trabajadores se les asigna una tarea y depende del trabajador realizarla en mayor o menor tiempo y terminar la jornada con anticipación o retraso.

4.3. Por Destajo

En este tipo de contrato el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie, y, en general por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor. **(Art. 16 inc. III C. del T.)**

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



CAPÍTULO III. CAUSAS DE LA DESVINCULACIÓN LABORAL

Las diferentes formas en que se extinguen o finalizan las relaciones laborales reciben variados nombres, así se habla de extinción, disolución, resolución ruptura y despido. En nuestra legislación se habla de la Terminación del Contrato Individual del Trabajo.

“Ésta pone fin o disuelve a las relaciones laborales de los trabajadores con los empleadores o patronos y extingue el derecho de aquellos a conservar su empleo. Pero también las relaciones laborales pueden disolverse válidamente no solo cuando hay una causa justa sino también injustificadamente con el pago de una indemnización”. **Dr. Julio Trujillo Vázquez en su libro “Derecho del Trabajo”: pág. 183.**

2.1 Derivadas de la limitación del plazo o de la obra o servicio

2.1.1 Contrato a prueba

La finalidad del período de prueba es que el empleador pueda observar las capacidades del trabajador para desempeñar las labores del objeto del contrato de trabajo, por lo tanto, la terminación del contrato durante este término debe fundamentarse en la comprobación de la falta de aptitudes del trabajador para el desempeño de las labores encomendadas.

1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.
2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

“El empleador tiene la facultad de despedir al empleado durante el periodo de prueba sin previo aviso, y naturalmente sin que haya lugar a indemnización, puesto que se trata de una etapa de evaluación.

Sin embargo, aún en el periodo de prueba, debe existir justificación para despedir al trabajador, y que su despido no debe ser caprichoso sino que debe corresponder a una realidad objetiva.



Es así como muchos trabajadores han sido amparados por la acción de tutela cuando se les ha despedido en periodo de prueba y luego demuestran que el despido se dio porque el trabajador sufría de alguna discapacidad o porque la empleada estaba embarazada, etc. En estos casos, si el empleador no demuestra que su decisión de despedir al trabajador se basó en elementos de juicio netamente laborales, como su desempeño y aptitud, se expone a perder una demanda como en efecto muchas veces ha sucedido.

En conclusión, el periodo de prueba no se puede utilizar para discriminar a un trabajador por aspectos diferentes a su desempeño, aptitudes y competencia propias del cargo. En cualquier caso, el trabajador en periodo de prueba tiene derecho a todos los beneficios laborales como lo es la seguridad social y las prestaciones sociales”.

<http://www.gerencie.com/efectos-de-la-terminacion-del-contrato-de-trabajo-en-periodo-de-prueba.html>

2.1.2 Contrato a plazo fijo

Art. 14 del CT.- **Estabilidad mínima y excepciones.-** Establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;
- g) (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
- h) Los demás que determine la ley.

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA



Cuando el contrato es a tiempo fijo, una de las causas por las que puede terminar es el vencimiento del plazo estipulado; no obstante, no basta su vencimiento para que termine automáticamente el contrario, sino que de conformidad con el **Art. 164 Inc. III** cada parte debe además notificar a la otra con treinta días de anticipación por lo menos, su voluntad de dar por terminado el contrato en cuanto venza el plazo.

Cuando ninguna de las partes expresa su voluntad de dar por terminado el contrato con treinta días de anticipación, se entenderá por renovado el contrato en los mismos términos de antes. Salvo en los casos de los contratos a prueba y de servicio doméstico esta notificación previa con treinta días es indispensable.

Este preaviso es un verdadero desahucio y por lo mismo debe notificarse en los términos del Art. 572, esto es mediante solicitud escrita, presentada ante el Inspector de Trabajo, en la que se pedirá a dicho funcionario que dentro de 24 horas subsiguientes a la de la presentación le haga saber a la otra parte de su voluntad.

Llegado el plazo termina el contrato individual de trabajo y ninguna de las partes debe nada a la otra por concepto de indemnizaciones a causa de la terminación; no obstante, cuando el contrato sea a plazo fijo y éste se haya renovado o prorrogado o cuando el contrato se lo haya celebrado por más de una vez, el empleador deberá a los trabajadores a la terminación del contrato una bonificación por antigüedad equivalente al 25% de la última remuneración mensual que haya percibido el trabajador por sus servicios, por cada año que haya trabajado para la misma empresa o empleador, **Art. 165**.

Para el cálculo se toma el 25% solo por años completos.

2.1.3 Contrato por obra cierta

La conclusión de la obra o la ejecución del servicio prestado son causas legales de terminación del contrato individual de trabajo. Esta forma de terminación es frecuente en los contratos de trabajo para obra o servicios determinados, los cuales terminan sin responsabilidad para las partes con la prestación del servicio o con la conclusión de la obra.

En el contrato de trabajo por obra cierta se revisten dos modalidades: la una es que, en el contrato y al trabajador se le pague una remuneración que comprenda la totalidad de una

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA



obra por él ejecutada, o que en el contrato no se haya hecho constar que concluida la obra termina el contrato.

En el primer caso no hay dificultad, concluida la obra termina el contrato; en el segundo caso hay que averiguar si la obra es de las habituales en la industria o negocios o si se trata de una obra ocasional en esa industria o negocio.

Si es de las habituales en la industria o en el negocio, aunque se haya concluido la obra, el contrato subsiste y el trabajador tiene derecho a exigir ocupación en las otras de la misma especie que el patrono tenga por realizar, al menos hasta completar el año de estabilidad que garantiza el **Art. 14 literal a) del C.T.**

En cambio, cuando la obra para cuya ejecución se haya contratado al trabajador es ocasional para la industria o negocio del patrono, su conclusión acarrea la terminación automática del contrato.

2.2 Derivadas del mutuo consentimiento

2.2.1 Causas previstas válidamente en el contrato

En el numeral 1 del Art. 169 del C.T., faculta a las partes contratantes para que al momento de celebrar el contrato de trabajo estipulen válidamente ciertas causas o motivos que pueden poner término a dicho contrato.

Sin embargo, las causas que determinen las partes para la terminación del contrato no serán válidas sino en cuanto no se opongan a las garantías previstas en el mismo código a favor del trabajador.

2.2.2 Mutuo acuerdo de las partes

Las partes pueden acordar la terminación del contrato en cualquier momento y siempre que el consentimiento del trabajador no adolezca de error, fuerza o dolo, el mutuo disenso exime al patrono del pago de toda indemnización.

El mutuo disenso que está viciado de error, fuerza o dolo podría ser alegado únicamente por el trabajador, pero no para que se declare la nulidad y se restablezca la relación laboral sino para que le obligue al patrono al pago de las indemnizaciones por despido intempestivo. **Dr. Julio Trujillo Vázquez en su libro “Derecho del Trabajo”: pág. 186.**

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA



Dentro del mutuo acuerdo está la renuncia voluntaria que es presentada por el trabajador y a su vez aceptada por el empleador.

2.3 Ajenas a la voluntad de las partes

Todas estas causas se resuelven en la idea genérica de caso fortuito o sea acontecimientos que imposibiliten definitivamente la continuación del trabajo y que los contratantes no hayan podido proveerlos o que previstos no los hayan podido evitar.

2.3.1 Muerte del Trabajador o Incapacidad permanente y total para el trabajo

“Como la prestación de trabajo, por toda regla, debe cumplirse por el trabajador, quien adquiere el compromiso de prestar sus servicios lícitos y personales, para los que reconoce ya expresa o tácitamente poseer la aptitud y capacidad necesaria, a su muerte nadie puede reemplazarlo en el cumplimiento de su obligación que, por virtud de ser intuitu personae, es intransferible, de ahí que con su muerte se pone fin al contrato de trabajo.

Puede también sobrevenir al trabajador una incapacidad total y permanente para la ejecución de su labor a consecuencia de haber sufrido un riesgo de trabajo o por motivos extraños a la prestación, lo que también y en base al razonamiento expuesto para el caso de muerte viene a poner fin al contrato de trabajo, sin perjuicio de que los herederos del fallecido, reclamen del empleador los valores que a la fecha de la muerte adeude.

En caso de incapacidad del trabajador, si la ausencia del mismo no excede de un año, el empleador no puede dar por terminado el contrato individual de trabajo; por lo mismo si la ausencia se prolonga por más de un año podría el patrono dar por terminado el contrato, sin que por esto tenga que el trabajador que reclamar ninguna indemnización salvo la que por riesgos de trabajo se le adeude según las reglas del C.T. o del Seguro Social Obligatorio”.
Dr. Ochoa Andrade Guillermo en su libro “La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador” pág. 121

2.3.2 Muerte del patrono con imposibilidad de seguir la empresa o extinción de la persona jurídica contratante

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



a) **“Muerte del Patrono:** La muerte del patrono no es por sí sola causa de terminación del contrato, a menos que se trate de una empresa que depende de determinadas cualidades profesionales del patrono, como sería el estudio de un abogado.

De otra manera, y toda vez que en las obligaciones patronales prevalece el aspecto patrimonial sobre el personal y por lo mismo pueden satisfacerlas los sucesores que continúen la industria o negocio, si los sucesores continúan las mismas actividades del causante en la misma empresa establecida por este, los sucesores están obligados a cumplir los contratos de trabajo celebrados por su antecesor”. **Dr. Julio Trujillo Vázquez en su libro “Derecho del Trabajo”: págs. 187-188.**

b) **Incapacidad del Empleador:** La incapacidad física del empleador, como la proveniente de enfermedad; o civil, como la proveniente de la insolvencia, o interdicción por locura, ebriedad, etc., que le imposibilitan seguir al frente de la industria o del negocio, es también causa de terminación del contrato de trabajo, siempre que no hubiere representante legal que lo continúe, ya que de existirlo será este el que continúe con la gestión de la empresa,

con la obligación legal de respetar los contratos de que haya mantenido su representado y los trabajadores. **Dr. Ochoa Andrade Guillermo en su libro “La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador” pág. 120**

c) **Extinción de la persona jurídica:** como la muerte de la persona natural, la extinción de la persona jurídica pone término al contrato individual de trabajo a condición que no haya sucesor que continúe la industria o negocio.

La extinción de la persona jurídica puede ser voluntaria o forzosa, pero en uno y otro caso si la empresa no se liquida sino que pasa a poder de otras personas naturales o jurídicas que continúen explotándola, el contrato subsiste con el sucesor.

Por ejemplo la situación de quiebra de una empresa, situaciones sobre todo de índole económica que acarrear la inevitable consecuencia de la extinción forzosa de la persona jurídica contratante, sin que consecuentemente el trabajador tenga derecho a reclamar indemnización o bonificación especial alguna por concepto de terminación del contrato de trabajo, lo que si ocurre en los casos de liquidación de empresa que contempla en el art. 194 del C.T. **Dr. Ochoa Andrade Guillermo en su libro “La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador” pág. 120**

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA



2.3.3 Caso Fortuito o fuerza mayor imposibiliten el trabajo

Art.169.- El contrato individual de trabajo termina:

“Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar”.

“Por virtud del mandato legal consignado en el Art 6 de CT tanto las disposiciones del código civil como del procedimiento civil, vienen a constituir normas supletorias para lo que se encuentre expresamente prescrito en dicho cuerpo legal, por lo que, remitiéndonos al

código civil y específicamente al Art.30 encontramos que nuestro legislador equiparando el caso fortuito a fuerza mayor aunque doctrinariamente se hayan establecido diferencias preceptúa como tal, el imprevisto al que no es posible resistir como un naufragio , un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público etc”.

“Nuestro Código de Trabajo en conformidad con el Código Civil preside de la distinción entre caso fortuito y fuerza mayor y es así que el numeral transcrito, luego que ejemplificativamente señala algunos hechos, dispone que todo acontecimiento que no pudieron prever las partes o que previsto no pudieron evitar, pone en fin al contrato de trabajo, debemos entender siempre y cuando su consecuencia inmediata y directa sea el cierre definitivo de la empresa. El caso fortuito o la fuerza mayor pueden acarrear la terminación del contrato de trabajo cuando no permite en absoluto que las labores se realicen o continúen; o la suspensión o interrupción del contrato de trabajo, si producido el hecho pueden reanudarse las labores normales de la empresa y la continuación de los contratos de trabajo”. (Ochoa Andrade Guillermo, 1994, **Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador.**)

2.4 Por decisión unilateral

2.4.1 Por voluntad del trabajador

Según el Art. 173 del CT.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA



1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y ,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro del convenido en el contrato o convenio.

En el numeral 3 el trabajador esta en el derecho de denunciar al empleador ante la autoridad Administrativa del Trabajo por ejecutar una labor distinta a la convenida en el contrato, en un tiempo de 60 días máximo, caso contrario se da por aceptado el cambio de labor.

2.4.2 Por voluntad del empleador

Según el Art.172 del CT.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor.
2. Por indisciplinas o desobediencias graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, por a su representante.
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas si fuere justificada la denuncia, quedara asegurada la estabilidad del trabajador , por dos años, en el trabajos permanentes, y

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente o por contrariar sin debida justificación las prescripciones y dictámenes médicos.

2.4.3 Por desahucio

Según el Art.184 del CT.- El desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra de que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación y de no hacerlo así se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio se notificara en la forma prevista en el capítulo “De la competencia del Procedimiento”

El desahucio es por consiguiente, un acto jurídico unilateral por medio del cual una de las partes, el empleador o trabajador comunica a la otra su decisión de dar por terminado el contrato, aviso que tiene por finalidad evitar que el trabajador se encuentre bruscamente sin su trabajo, o que, el empleador se quede sin el prestador de sus servicios produciendo en uno y otro caso consecuencia de índole social; esto es la desocupación o la baja de la producción e su orden. **(Ochoa Andrade Guillermo, 1994, Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador.)**

Según el Art.185 del CT.- Bonificación por desahucio.- en los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificara al trabajador con el veinte y cinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo lo anterior pedido por el empleador y de quince días por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



2.4.4 Por Renuncia del Trabajador

La firma y la huella en la renuncia robustecen su validez.-Algunas empresas, para darle más firmeza jurídica, le piden al trabajador que en el escrito de renuncia, además de firmarlo, estampen su huella digital. Esta es una práctica recomendable, pues de esa manera se estará ratificando la libre voluntad del trabajador de ya no seguir laborando a partir de determinada fecha, por los motivos que él haya indicado. La renuncia, como documento de prueba eficaz es aquella que fue redactada y escrita personalmente por el trabajador renunciante siendo un documento elaborado totalmente por el trabajador, tendrá mayor credibilidad, el que sea claro, sencillo y preciso; es decir, que esté dirigido al patrón, señalando su nombre y domicilio, la fecha en que se presenta y la fecha en que será efectiva, los motivos o razones (los cuales no deben presuponer coacción, amago, amenaza o inducción), debe asentarse que la renuncia es VOLUNTARIA. Si se pide que firme y estampe su huella, es importante cerciorarse que la firma coincida con la estampada en otros documentos; pues, en caso de juicio, para la autoridad laboral, será más fácil identificar la firma que la huella.

http://www.arhitac.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=145:renuncia-del-trabajador&Itemid=113&tmpl=component&print=1

2.5 Por resolución judicial

2.5.1 Nulidad del Contrato

Como su nombre lo indica, la nulidad, destruye el contrato devolviendo al trabajador y al empleador a su estado antes de celebrar dicho contrato.

Para que un contrato sea válido debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Que las partes contratantes sean legalmente capaces.
2. Que se exprese el consentimiento y este sea exento de todo vicio, los vicios del consentimiento son error, fuerza y dolo.
3. Que el objeto del contrato sea lícito, es decir que el fin perseguido sea permitido por las normas.
4. Y por ultimo causa lícita que no es más, motivo que impulsa a las partes a suscribir un contrato.

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Entonces, si un contrato no cumple estos requisitos, está viciado de nulidad ya sea relativa o absoluta; la nulidad absoluta es aquella que no puede ser saneada por ejemplo Andrés y Miguel suscriben un contrato de compraventa de unas armas de Fuego, este contrato está viciado de nulidad absoluta pues la venta libre de estas armas no está permitida, es decir, hay un objeto ilícito.

Por otra parte la nulidad relativa solo puede ser declarada judicialmente a petición de parte, a diferencia de la nulidad absoluta esta si puede sanearse ya sea por el lapso del tiempo o por ratificación de las partes.

“La nulidad, según la doctrina prevalente, constituye un castigo o sanción civil que se impone por la omisión de los requisitos que la ley considera indispensables para la validez de los actos o contratos. La nulidad se identifica con la invalidez del acto o contrato.

La nulidad puede ser absoluta o relativa. La primera se dirige a proteger el interés público o general de la sociedad, pues está destinada a castigar lo ilícito, es decir, lo contrario a la ley, las buenas costumbres y el orden público. La segunda protege el interés privado o particular. Sin embargo, es posible encontrar casos en los que los dos intereses -privado y público- se encuentran comprometidos, vr.gr. Cuando se trata de la defensa de los incapaces.

Según lo expresado por la corte se considera que un contrato está viciado de nulidad cuando faltan los requisitos que la ley exige para su validez, los cuales anteriormente se enumeraron y que la declaratoria de nulidad es la sanción que se imputa por omitir dichos requisitos. La declaratoria de nulidad de un contrato restituye al mismo estado en que estaban las partes antes de celebrar el contrato, es decir, al estar el este viciado de invalidez por la declaratoria de nulidad, las cosas se retrotraen a como estaban antes de la celebración del mismo”. <http://www.gerencie.com/nulidad-y-cuando-se-puede-decir-que-un-contrato-es-nulo.html>



Universidad de C



CAPÍTULO IV. PRÁCTICA

SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY

TELÉFONO: 2810-822

CUENCA - ECUADOR

NÓMINA DE EMPLEADOS AÑO 2013

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA DE IDENTIDAD	ESTADO CIVIL	CARGO	SALARIO	TIPO DE CONTRATO	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA
1	AUTORAS DIANA VALERIA LOJA LOJA	101683375	Casada	Sec. Ejecutiva	\$ 442.62	INDEFINIDO	01/08/2002	31/12/2012
2	Cabrera Vicuña Nelly del Rocío	0102517562	Divorciada	Bioquímica	\$ 380.00	INDEFINIDO	01/03/2007	

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

3	González Ochoa Gloria Maricela	0103422192	Casada	Recepcionista	\$ 551.57	INDEFINIDO	01/11/2002	
4	Guaman Torres Luis Manuel	0300777943	Casado	Aud. Interno	\$ 1,000.00	INDEFINIDO	01/01/2007	28/02/2013
5	JimboJimbo Juan Esteban	0104086509	Casado	Fisioterapeuta	\$ 324.00	INDEFINIDO	01/11/2011	31/03/2013
6	Lazo Pacurucu Rosa Cristina	0101323525	Casada	Aux. Contab.	\$ 438.00	INDEFINIDO	01/01/1982	
7	Mora Campos Ángel Xavier	0104851696	Casado	Conserje	\$ 341.60	INDEFINIDO	01/01/2006	
8	Novillo Tapia Luis Alberto	0101638807	Casado	Médico	\$ 617.45	INDEFINIDO	07/08/1992	
9	Paute Domínguez Isabel	0104443593	Soltera	Estilista	\$ 336.29	INDEFINIDO	01/04/2008	
10	Paute Illescas Rosa Carmen	0106024524	Soltera	Estilista	\$ 326.28	INDEFINIDO	01/02/2010	
11	Sanmartín Pinos Ximena Verónica	0104462817	Casada	Odontóloga	\$ 490.00	INDEFINIDO	01/11/2009	
12	Toledo Merchán Nube Esperanza	0103647467	Casada	Médico	\$ 500.00	INDEFINIDO	01/01/2012	
13	Vásquez Palacios Marcia Elizabeth	0102297629	Casada	Aux. Tesorería	\$ 438.65	INDEFINIDO	01/08/1986	30/04/2013
14	Vicuña Marín Manuel Mesías	0101029296	Divorciado	Sec. General	\$ 2,400.00	INDEFINIDO	01/01/2007	
15	Villavicencio Asmal María Monserrath	0105884928	Casada	Secretaría	\$ 400.00	INDEFINIDO	01/12/2011	
16	Zambrano Peralta Fanny Magaly	0102527918	Casada	Fisioterapeuta	\$ 420.00	INDEFINIDO	01/03/2007	

Nº	OBSERVACIONES
5	CASO: El mínimo sectorial para el cargo de fisioterapeuta es de \$ 326.91, por lo que se debe realizar el respectivo ajuste, Renuncia voluntaria
9	CASO: El contrato está de acuerdo a las normas legales del Ministerio de Relaciones Laborales donde se establece que un contrato a plazo fijo de no ser notificado el desahucio treinta días antes de su vencimiento se convierte en contrato indefinido
15	CASO: El contrato está de acuerdo a las normas legales del Ministerio de Relaciones Laborales donde se establece que un contrato a plazo fijo de no ser notificado el desahucio treinta días antes de su vencimiento se convierte en contrato indefinido

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY

CASO N° 1: RENUNCIA VOLUNTARIA CONTRATO INDEFINIDO

EMPLEADO: JIMBO JIMBO JUAN ESTEBAN

CARGO: Fisioterapista

FECHA DE INGRESO: 01/11/2011

TIPO DE CONTRATO: Inicialmente fue un contrato a plazo Fijo, y una vez cumplido el año de trabajo no se realizó la notificación respectiva para la terminación del mismo por lo que se convirtió en un CONTRATO INDEFINIDO.

REMUNERACIÓN:

AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013
\$ 289,68	\$ 297,81	\$ 326,91

El sueldo inicial fue de \$ 324,00; por lo que en los dos primeros años no habría Inconveniente ya que está dentro del mínimo sectorial según su actividad. A partir de enero de 2013 se le debe realizar un ajuste ya que no está dentro del mínimo sectorial de su profesión, sin embargo se le pagó en el rol los \$ 324,00

CAUSA DE DESVINCULACIÓN: El Sr. Jimbo presentó su renuncia voluntaria el 16 de marzo de 2013.

FECHA DE SALIDA: 31/03/2013

CONTABILIZACIÓN DE REMUNERACIÓN ENERO 2013

FECHA	CONCEPTO	AUXILIAR	DEBE	HABER
31/01/2013	<u>Remuneraciones</u> Sueldos y Salarios	\$ 324,00	\$ 324,00	

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

Horas Extras	\$ -		
IESS por Pagar.			\$ 30,29
<u>Bancos</u>			\$ 293,71
B.del Austro	\$ 293,71		
P/R pago de sueldo de enero de Juan Jimbo		324.00	324.00

NOTA: Los meses de febrero y marzo fueron contabilizados de la misma manera, por lo que se debe realizar el respectivo ajuste con el salario mínimo de los 3 meses.

Sueldo IESS: 326,91
 Sueldo Rol: 324,00
 Ajuste: 2,91 * 3 meses (=) \$ 8,73

CÁLCULO DE LA LIQUIDACIÓN

DÉCIMO TERCER SUELDO (01 DE DIC. AL 30 DE NOV.)

DEL 01 DE DIC. 2012 AL 30 DE MARZO DE 2013

Forma de Calcular: Se suma todas las remuneraciones mensuales percibidas y se divide para 12

DICIEMB.	\$ 324
ENERO	\$ 326,91
FEBRERO	\$ 326,91
MARZO	\$ 326,91
TOTAL	\$ 1304,73

XIII Sueldo = (1304.73/12)

PROPORCIONAL \$ 108,73

DÉCIMO CUARTO SUELDO (01 DE AGOSTO AL 31 DE JULIO)

Forma de Calcular: El Salario Básico Unificado (318,00) a la fecha de cálculo y la se divide para 12 y se multiplica por los meses trabajados

F. INICIAL	01/08/2012
F. SALIDA	31/03/2013
Nº MESES	8
SALARIO B.U.	\$ 318,00

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



XIV Sueldo = $(292.00/12)*8=$

PROPORCIONAL \$ 212,00

VACACIONES (01 DE NOV. 2012 AL 31 DE MARZO)

Forma de Calcular: Corresponde a la 24 ava. Parte de lo que ha percibido el trabajador durante un año completo de labores.

F. INICIAL 01/11/2012
F. SALIDA 31/03/2013

NOVIEMB.	\$ 324,00
DICIEMB.	\$ 324,00
ENERO	\$ 326,91
FEBRERO	\$ 326,91
MARZO	\$ 326,91
TOTAL	\$ 1.628,73

Cálculo Vacaciones = $(\$ 1628.73 / 24) =$ \$ 67.86

PROPORCIONAL \$ 67,86

CONTABILIZACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN:

CONCEPTO	AUXILIAR	DEBE	HABER
<u>Remuneraciones</u>		\$ 8,73	
Ajuste Salarial	\$ 8,73		
<u>Beneficios Sociales</u>		\$ 550,59	
Décimo tercer sueldo	\$ 108,73		
Décimo cuarto sueldo	\$ 212,00		
Vacaciones	\$ 67,86		
Bono	\$ 162,00		
IESS por Pagar			\$ 0,82
<u>Bancos</u>			\$ 558,50

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA



Bco. Austro	\$ 558,50		
P/R liquidación de haberes del Sr. Jimbo	\$559.32	\$559.32	

COMENTARIO:

Cabe señalar que en la liquidación presentada en el Ministerio de Relaciones Laborales se le canceló al Sr. Jimbo un total de \$ 550,59 ya que nunca se consideró el ajuste salarial que le correspondía.

SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY

CASO N° 2: RENUNCIA VOLUNTARIA Y PAGO DE HORAS EXTRAS

EMPLEADO: ASMAL BUSTAMANTE TANIA VERÓNICA

CARGO: Secretaria Ejecutiva

FECHA DE INGRESO: 01/08/2002

TIPO DE CONTRATO: Inicialmente fue un contrato a plazo Fijo, y una vez cumplido el año de trabajo no se realizó la notificación respectiva para la terminación del mismo por lo que se convirtió en un CONTRATO INDEFINIDO.

REMUNERACIÓN: Inició con un salario de \$ 200 el mismo que se fue incrementando paulatinamente cada año manteniéndose dentro de los mínimos establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales.

CAUSA DE La Sra. Asmal presentó su renuncia voluntaria el 16 de diciembre, pero además

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

DESVINCULACIÓN: exige el pago de sus horas extras correspondientes a los 3 últimos meses del 2012

MESES	OCT.	NOV.	DIC.	T. HORAS	HORARIOS
NORMAL	8H/día	8H DIARIAS	8H DIARIAS	0	DE 8:00 A 12:30 Y DE 14:30 A 18:00
SUP. 50%	12H	14 HORAS	0 HORAS	26 HORAS	DESPUÉS DE 18:00 (LUN- VIER.)
EXT. 100%	8H	5 HORAS	4 HORAS	17 HORAS	SÁBADOS Y DOMINGOS

FECHA DE SALIDA: 31/12/2012

CÁLCULO DE HORAS EXTRAS

HORAS SUPLEMENTARIAS 50%

VALOR HORA = $442,62/240 = \$ 1,84$

VALOR H. SUPLEMENTARIA = $\$ 1,84 * 1,50 * 26H = \$ 71,76$

HORAS EXTRAS 100%

VALOR H. EXTRA = $\$ 1,84 * 2 * 17 = \$ 62,56$

CÁLCULO DE LA LIQUIDACIÓN

DÉCIMO TERCER SUELDO (01 DE DIC. AL 30 DE NOV.)

DEL 01 DE DIC. 2012 AL 31 DE DIC. DE 2012

Forma de Calcular: Se suma todas las remuneraciones mensuales percibidas y se divide para 12

SUELDO \$ 442,62

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

DICIEMBRE

H. EXTRAS DIC. = $\$1,84 * 2 * 4 =$	\$ 14,72
TOTAL	\$ 457,34

XIII Sueldo = $(457.43/12) =$ \$ 38,11

PROPORCIONAL \$38.11

DÉCIMO CUARTO SUELDO (01 DE AGOSTO AL 31 DE JULIO)

Forma de Calcular: El Salario Básico Unificado (292,00) a la fecha de cálculo y la remuneración básica se divide para 12 y se multiplica por los meses trabajados

F. INICIAL	01/08/2012
F. SALIDA	31/12/2012
Nº MESES	5
SALARIO B.U.	\$ 292,00

XIV Sueldo = $(292.00/12)*5 =$ \$ 121,67

PROPORCIONAL \$ 121,67

VACACIONES (01 DE AGOSTO AL 31 DE DIC. 2012)

Forma de Calcular: Corresponde a la 24 ava. Parte de lo percibido por el trabajador durante 1 año completo de labores.

Considerando que a partir del 5to. año se suma un día más de vacaciones, tendríamos que hacer el cálculo en base a 19 días que le corresponde.

El valor total de sueldos recibidos en los últimos 5 meses dividido para 24, el resultado dividido para 15 días y por los días que le corresponde.

F. INICIAL	01/08/2012
F. SALIDA	31/12/2012

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



AGOSTO	\$	442,62			
SEPTIEMBRE	\$	442,62			
OCTUBRE	\$	442,62			
NOVIEMBRE	\$	442,62			
DICIEMBRE	\$	442,62			
H. EXTRAS	\$	62,56			
H. SUPLEM.	\$	71,76			
TOTAL	\$	2.347,42	97,81	6,52	123,89

Cálculo Vacaciones = (\$ 2347,42 / 24) /15 días * (19 días) = 123,89

PROPORCIONAL \$ 123,89

CONTABILIZACIÓN:

CONCEPTO	AUXILIAR	DEBE	HABER
<u>Remuneración</u>		\$	
H. Extras	\$ 62,56	134,32	
H. Suplementarias	\$ 71,76		
		\$	
<u>Beneficios Sociales</u>		466,87	
Décimo tercer sueldo	\$ 0.0		
Décimo cuarto sueldo	\$ 121,67		
Vacaciones	\$ 123,89		
Bono	\$ 221,31		
IESS por Pagar			\$12,56
<u>Bancos</u>			588,63
Bco. Austro	\$ 496,66		
Liquidación de haberes Sra. Verónica Asmal		\$601,19	\$ 601,19

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY

CASO N° 3: RENUNCIA VOLUNTARIA CONT. INDEFINIDO A TRAVÉS DE LA INSPECTORÍA

EMPLEADO: VÁSQUEZ PALACIOS MARCIA ELIZABETH

CARGO: Auxiliar de Tesorería

FECHA DE INGRESO: 01/08/1986

TIPO DE CONTRATO: Inicialmente fue un contrato a plazo Fijo, y una vez cumplido el año de trabajo no se realizó la notificación respectiva para la terminación del mismo por lo que se convirtió en un CONTRATO INDEFINIDO.

REMUNERACIÓN: \$ 438,65

FECHA DE SALIDA: 30/04/2013

AÑOS LABORADOS: 27

MES. ADICIONALES: 8

CAUSA DE DESVINCULACION: La Sra. Marcia Vásquez presentó la renuncia a través de la inspección el 15 de abril con lo que solicitó el desahucio correspondiente a los años que prestó sus servicios.

CÁLCULO DE LA LIQUIDACIÓN

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA



DÉCIMO TERCER SUELDO (01 DE DIC. AL 30 DE NOV.)

DEL 01 DE DIC. 2012 AL 30 DE ABR. DE 2013

Forma de Calcular: Se suma todas las remuneraciones mensuales percibidas y se divide para 12

DICIEMB.	438,65
ENERO	438,65
FEBRERO	438,65
MARZO	438,65
ABRIL	438,65
TOTAL	2193,25

XIII Sueldo = $(2193.25/12) =$ \$ 182.77

PROPORCIONAL \$ 182.77

DÉCIMO CUARTO SUELDO (01 DE AGOSTO AL 31 DE JULIO)

Forma de Calcular: El Salario Básico Unificado (318,00) a la fecha de cálculo y la remuneración unificada se divide para 12 y se multiplica por los meses trabajados

F. INICIAL	01/08/2012
F. SALIDA	30/04/2013
Nº MESES	9
SALARIO B.U.	\$ 318,00

XIV Sueldo = $(318/12)* 9 =$ \$ 238.50

PROPORCIONAL \$ 238.50

VACACIONES (01 DE AGOSTO AL 31 DE DIC. 2012)

Forma de Calcular: Corresponde a la 24 ava. Parte de lo que ha percibido el trabajador durante un año completo de labores.

Considerando que a partir del quinto año se suma un día más de vacaciones, y que la empelada ha trabajado 27 años le corresponde un mes de vacaciones teniendo en cuenta que ningún trabajador podrá acumular vacaciones, ni ausentarse más de un mes en este caso.

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA



Universidad de Cuenca

El valor total de sueldos recibidos en los últimos 5 meses dividido para 24, el resultado dividido para 15 días y por los días que le corresponde.

F. INICIAL 01/08/2012
F. SALIDA 30/04/2013

AGOSTO	\$ 438,65
SEPTIEMBRE	\$ 438,65
OCTUBRE	\$ 438,65
NOVIEMBRE	\$ 438,65
DICIEMBRE	\$ 438,65
ENERO	\$ 438,65
FEBRERO	\$ 438,65
MARZO	\$ 438,65
ABRIL	\$ 438,65
TOTAL	\$ 3.947,85

Calculo Vacaciones = $(3947.85/24) * 2 = \$ 328.99$

PROPORCIONAL \$ 328.99

DESAHUCIO (01 DE AGOSTO DE 1986 AL 31 DE JULIO DE 2012)

Forma de Calcular: Es igual al 25% de la última remuneración percibida y por el número de años trabajados
El desahucio se paga solamente por los años cumplidos de trabajo.

AÑOS LABORADOS:	27
REMUNERACION	438,65
PORCENTAJE	25%
AÑOS	27,00
TOTAL DESAHUCIO	2.960,89

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



CONTABILIZACIÓN:

CONCEPTO	AUXILIAR	DEBE	HABER
<u>Beneficios Sociales</u>		\$ 786,81	
Décimo tercer sueldo	\$ 182,77		
Décimo cuarto sueldo	\$ 238,50		
Vacaciones	\$ 328,99		
Bono	\$ 36,55		
Gastos en Liq. Haberes		\$ 2.960,89	
Desahucio	\$ 2.960,89		
<u>Bancos</u>			\$ 3.747,70
Bco. Austro	\$ 3.747,70		
Por liquidación de haberes del Sra. María Vásquez		\$ 3747.7	\$ 3747.7

SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY

CASO N° 4: DESPIDO INTEMPESTIVO

EMPLEADO: GUAMÁN TORRES LUIS MANUEL

CARGO: Auditor Interno

FECHA DE INGRESO: 01/01/2007

TIPO DE CONTRATO: Inicialmente fue un contrato a plazo Fijo, y una vez cumplido el año de trabajo no se realizó la notificación respectiva para la terminación del mismo por lo que se convirtió en un CONTRATO INDEFINIDO.

REMUNERACIÓN: \$ 1.000,00

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

FECHA DE SALIDA: 28/02/2013
AÑOS LABORADOS: 6
MESES
ADICIONALES: 2

CAUSA DE Al Ing. Guamán se le pretendió cambiar de cargo a Asistente de Auditoría a
DESVINCULACION: partir del 01 de marzo, cambio que no fue aceptado y se considera como un
Despido Intempestivo.

CÁLCULO DE LA LIQUIDACIÓN

DÉCIMO TERCER SUELDO (01 DE DIC. AL 30 DE NOV.)
DEL 01 DE DIC. 2012 AL 28 DE FEB. DE 2013

Forma de Calcular: Se suma todas las remuneraciones mensuales percibidas y se divide para 12

DICIEMBRE	\$ 1.000,00
ENERO	\$ 1.000,00
FEBRERO	\$ 1.000,00
TOTAL	\$ 3.000,00

XIII Sueldo $(3000/12) = \$ 250$

PROPORCIONAL \$ 250,00

DÉCIMO CUARTO SUELDO (01 DE AGOSTO AL 31 DE JULIO)
AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA



Universidad de Cuenca

Forma de Calcular: El Salario Básico Unificado (318,00) a la fecha de cálculo y la remuneración unificada se divide para 12 y se multiplica por los meses trabajados

F. INICIAL	01/08/2012
F. SALIDA	28/02/2013
Nº MESES	7
SALARIO B.U.	\$ 318,00

XIV Sueldo = $(318/12) * 7 =$ \$185.50

PROPORCIONAL \$ 185.50

VACACIONES (01 DE AGOSTO AL 31 DE DIC. 2012)

Forma de Calcular: Corresponde a la 24 ava. Parte de lo que ha percibido el trabajador durante un 1 completo de labores.

Considerando que a partir del quinto año se suma un día más de vacaciones, y que la empleada ha trabajado 6 años le corresponde un día adicional.

El valor total de sueldos recibidos en los últimos 2 meses dividido para 24, el resultado dividido para 15 días y por los días que le corresponde.

F. INICIAL	01/01/2013
F. SALIDA	28/02/2013

ENERO	\$ 1.000,00
FEBRERO	\$ 1.000,00
TOTAL	\$ 2.000,00

Cálculo Vacaciones = $(2000/24)/ 15 * 16 =$ 88.89

PROPORCIONAL . \$88.89

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO

Forma de Calcular: Es igual a la última remuneración percibida por el número de años trabajados para este empleador.

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA



Universidad de Cuenca

No. Años Cumplidos 6
Adicional 2 meses

REMUNERACIÓN	1.000,00	REMUNERAC.	1.000,00
AÑOS	6	meses del año	12
TOTAL INDEMNIZACION	6.000,00	meses trabajados	2
		total	166,67
Valor Total de Indemnización	6.166,67		

CONTABILIZACIÓN:

CONCEPTO	AUXILIAR	DEBE	HABER
<u>Beneficios Sociales</u>		\$ 1.024,39	
Décimo tercer sueldo	\$ 250,00		
Décimo cuarto sueldo	\$ 185,50		
Vacaciones	\$ 88,89		
Bono	\$ 500,00		
Gastos en Liq. Haberes		\$ 6.166,67	
Desp. Intempestivo	\$ 6.166,67		
<u>Bancos</u>			\$ 7.191,06
Bco. Austro	\$ 7.191,06		
Por liquidación de haberes del Sr. Luis Guamán			

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



CONCLUSIONES

- Conforme el trabajo realizado en el Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay, los contratos de trabajo no corresponden a la realidad de la empresa lo que ocasionará problemas en lo posterior a los costos del Sindicato.
- Mal manejo del Talento Humano desde su contratación, seguido por una incorrecta elaboración de la nómina.
- Según la nómina de empleados que ha sido analizada, algunos de los sueldos de los trabajadores no están acorde a los mínimos sectoriales establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, lo que podría desencadenar en demandas por parte de los empleados afectados incurriendo en gastos para la empresa.
- El manual de funciones del Sindicato no se ha revisado desde hace cuatro años por la Administración, ni tampoco se ha entregado ejemplares al personal para su conocimiento y aplicación de las diferentes actividades de cada uno de los trabajadores dentro de la entidad.
- No existe un Reglamento Interno de Trabajo en la Institución que haya sido aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales, lo que puede ser perjudicial para la empresa en caso de requerir visto bueno para alguno de sus trabajadores.
- No cuentan con una asesoría legal adecuada, que sirva como apoyo para tratar asuntos relacionados con el manejo del personal y evite incurrir en gastos innecesarios.

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



RECOMENDACIONES

- Se debería realizar una selección del Talento Humano conforme al perfil profesional que requiere la empresa.
- Elaboración correcta de la nómina conforme al Art. 42 del Código de Trabajo numeral 7, donde se establece la manera como se debe realizar dicha nómina.
- El Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay debe ajustar cada año la remuneración de sus empleados conforme a las tablas salariales conforme lo establece el Ministerio de Relaciones Laborales.
- Revisar y actualizar el Manual de Funciones que debe ser claro y preciso para una mejor comprensión y entendimiento por parte de los empleados. Se adecuará este manual dependiendo de las actividades que realicen los empleados y que pasos seguirán desde el principio hasta el final, se puede ayudar realizando flujogramas de funciones para cada departamento siguiendo un orden lógico con el fin de lograr un desarrollo efectivo y eficiente de las actividades y a su también evitando inconvenientes de abusos de carga laboral.
- Elaborar un Reglamento Interno de Trabajo que se ajuste a la realidad del Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay con el objetivo de establecer reglas y normas de conducta laboral, que deberán ser acatadas y cumplidas obligatoriamente por todos los empleados del Sindicato, a fin de lograr los objetivos institucionales, laborando en un ambiente de trabajo armonios; de acuerdo al principio de buena fe laboral, con alta productividad y contribuyendo al bienestar general del trabajador conforme a los preceptos legales establecidos.



Universidad de Cuenca

- Se recomienda la apertura de un departamento legal o la contratación de un profesional con la experticia suficiente para un mejor asesoramiento a la administración que le permita optimizar recursos.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

DE LA CUEVA, Mario, (1972), “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”

TRUJILLO VAZQUEZ Julio, en su libro “Derecho del Trabajo”

OCHOA ANDRADE Guillermo en su libro “La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador”

VELA MONSALVE, Carlos, (1955), “Derecho Ecuatoriano del Trabajo”

La Constitución de la República del Ecuador

Código del Trabajo

DICCIONARIOS:

GUZMAN LARA, Aníbal, (1958) “Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador”.

CABANELLAS, Guillermo, (2004) “Diccionario Enciclopedia de Derecho Usual”.

INTERNET:

<http://www.monografias.com/trabajos37/vicios-de-voluntad/vicios-de-voluntad.shtml>.

<http://omarawadyepej.jimdo.com/tipos-de-contrato/contrato-expreso-tacito>.

<http://omarawadyepej.jimdo.com/tipos-de-contrato/a-sueldo-jornal-en-participaci%C3%B3n-y-mixto/>

http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&view

http://www.arhitac.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=145:renuncia-del-trabajador&Itemid=113&tmpl=component&print=1

<http://www.gerencie.com/nulidad-y-cuando-se-puede-decir-que-un-contrato-es-nulo.html>

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Universidad de Cuenca

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



ANEXOS

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



1. TÍTULO

“Desvinculación Laboral enfocada a la empresa privada de la ciudad de Cuenca, Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay”

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Mejorar el proceso de Desvinculación Laboral en el Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay para evitar costos excesivos al mismo.

2.2. Objetivos Específicos

- Establecer las causas legales por las cuales se da por terminada la relación laboral.
- Verificar el cumplimiento de las normas establecidas y vigentes en el Código de Trabajo y demás leyes laborales.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 DESVINCULACIÓN LABORAL

“Es el fin de la relación laboral cuyo efecto inmediato es cesar la obligación de realizar obra o servicio y efectuar el pago, dándose fin también a la dependencia del trabajador con respecto al patrono, con lo que la terminación afecta a la existencia del contrato, dándolo por extinguido, en tanto que la suspensión viene a afectar simplemente su ejecución” (Carlos Vela Monsalve, 1955, p....)

3.2 INDEMNIZACIÓN

Según el Autor Guillermo Cabanellas de la Cuervas, en su Diccionario Jurídico establece la definición de la figura legal de Indemnización según el siguiente detalle:

INDEMNIZACION: Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación. Compensación. Satisfacción.

Es decir es la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando pone término al contrato de trabajo, invocando alguna de las causales que dan este derecho al trabajador, o cuando se ha estipulado esta indemnización en el contrato de trabajo. El pago de indemnización no corresponde si la causa de despido es por lo mencionado en el artículo 50 del Código del Trabajo de la República de El Salvador, mencionando algunas de ellas: mala conducta del empleado, causar daños a la empresa, abandonar injustificadamente sus tareas, etc.

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



3.3 VISTO BUENO

“Es la resolución dictada por la autoridad administrativa de trabajo, director, subdirector, inspector o subinspector del trabajo por medio del cual se autoriza al empleador o trabajador dar por terminadas legalmente las relaciones contractuales de trabajo siempre que concurran y se comprueben las causas invocadas y que ameriten la indispensable ruptura del vínculo jurídico laboral” (Andrade Ochoa Guillermo, 1994, p. 173)

3.4 DESAHUCIO

“Es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato por lo consiguiente es un acto jurídico unilateral por medio del cual una de las partes, el empleador o trabajador comunican a la otra su decisión de dar por terminado el contrato, aviso que tiene por finalidad evitar que el trabajador se encuentre bruscamente sin su trabajo, o que el empleador se quede sin el prestador de sus servicios produciendo en uno y otro caso consecuencia de índole social; esto es la desocupación o la baja de la producción en su orden” (Andrade Ochoa Guillermo, 1994, p. 182)

4. PROBLEMAS

Identificación:

6.1 Inapropiado manejo laboral dentro del Sindicato de Choferes.

6.2 Falta de legalización de Contratos

6.3 Cambio de actividad sin consentimiento del trabajador

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Ubicación:

PROBLEMA CENTRAL

- No existe un proceso adecuado en el manejo laboral dentro del Sindicato de Choferes así como la selección del personal al momento de su contratación no es la correcta.

PROBLEMAS SECUNDARIOS

- La legalización de los contratos no se realiza a tiempo
- Cambio de área para tomar un nuevo puesto dentro de la misma empresa, considerándose un Despido lo que origina indemnizaciones y costos laborales excesivos.

Descripción:

Proceso inadecuado en la selección de personal.- La selección no se basa en los perfiles que requiere la Institución de acuerdo al área requerida, lo que el trabajo no se ejecuta como debe realizarse, viéndose la empresa en la necesidad de prescindir de los servicios de determinada persona.

Contratos no legalizados.- Esto hace que los trabajadores no cuenten con los beneficios que les corresponde por ley, y en caso de demandas posteriores la Institución puede caer en gastos excesivos e innecesarios por la falta de cumplimientos legales.

Cambio de área dentro de la empresa.- Este tipo de cambio en los trabajadores dentro de la empresa no son notificados ni cuentan con los argumentos necesarios que verifiquen la ineficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

5. METODOLOGÍA

- Constitución de la República del Ecuador
- Código de Trabajo
- Cálculo de liquidaciones

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



6. ESQUEMA TENTATIVO

OBJETIVOS ESPECIFICOS	CAPITULOS
	CAPÍTULO I. Antecedentes 1.1 Descripción de la empresa 1.2 Marco Conceptual
Establecer las causas legales por las cuales se da por terminada la relación laboral.	CAPÍTULO II. Contratos de Trabajo 2.1 Por la forma de manifestación de la voluntad 2.2 Por la remuneración 2.3 Por el tiempo de duración de Contrato 2.4 Por la forma de Ejecución del Trabajo
Verificar el cumplimiento de las normas legales para la Desvinculación Laboral en el Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay	CAPÍTULO III. Causas de Desvinculación Laboral 2.1 Derivadas de la limitación del plazo o de la obra o servicio 2.2 Derivadas del mutuo consentimiento 2.3 Ajenas a la voluntad de las partes 2.4 Por decisión unilateral 2.5 Por resolución judicial
	CAPÍTULO IV. Práctica
	Conclusiones y Recomendaciones Bibliografía Anexos

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



7. RESULTADOS

Al conocer las posibles falencias en el manejo del personal en el Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay podemos proponer alternativas de cambio con el afán de optimizar recursos, sin perjudicar los derechos de los colaboradores basándonos en el marco legal.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución de la República del Ecuador
- Código de Trabajo
- Página del Ministerio de Relaciones Laborales
- Diccionario Enciclopédico de Derecho de Guillermo Cabanellas
- La suspensión y la Terminación del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador

9. CRONOGRAMA

FECHAS: ACTIVIDADES:	13 de mayo al 20 de mayo	21 de mayo al 31 de mayo	03 de junio al 15 de junio	17 de junio al 28 de junio
Aprobación del diseño de tesis.	X			
Establecer las causas legales por las cuales se da por terminada la relación laboral.		X		
Verificar el cumplimiento de las normas establecidas y vigentes en el Código de Trabajo y demás leyes laborales.			X	
Recomendación y Resultados				X

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL

**SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY**

Avenida Solano 3-96

Telfs.: 2810-822 / 2810-425 / 2817-837

Telefax: 288 59 45

CUENCA - ECUADOR

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO FIJO

En la ciudad de Cuenca, al primer día del mes de Noviembre del año dos mil once, ante el señor Inspector de Trabajo del Azuay, en forma libre y voluntaria comparecen por una parte el señor **MESIAS VICUÑA MARIN**, en su calidad de **SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE CHÓFERES PROFESIONALES DEL AZUAY** quién en adelante se denominará el **Empleador** y por otra el Lcdo. **JIMBO JIMBO JUAN ESTEBAN**, portadora de la cédula N° 010408650-9 quién en adelante se le denominará el **Trabajador**, los comparecientes son mayores de edad, capaces ante la ley, hábiles para celebrar todo tipo de contrato y acto, y convienen en celebrar el presente contrato de Trabajo a Tiempo Fijo de conformidad a las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El Licenciado. **JIMBO JIMBO JUAN ESTEBAN**, se compromete a prestar sus servicios lícitos en calidad de **LICENCIADO EN TERAPIA FISICA** del Sindicato de Choferes Profesionales del Azuay, ubicado en la Av. Solano 3-96 y Florencia Astudillo, bajo las ordenes y dependencia del señor Mesías Vicuña Marín, como representante legal del Sindicato de Choferes del Azuay.

SEGUNDA: El trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales para el empleador o sus representantes para lo cuál manifiesta tener destreza y conocimiento absoluto.

TERCERA: La jornada de labor diaria es en el horario de 8H00 a 12H30am y de 14H30 a 18H00pm establecidos por el empleador en la jornada de Lunes a Viernes, para lo cual presta su conocimiento y previo al trámite de la ley, en caso de exceder la jornada se pagará con el recargo de ley.

CUARTA: La remuneración unificada mensual que percibirá el trabajador es la suma de: \$ 324,00 (TRESCIENTOS VEINTE Y CUATRO DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, 00/100), más los beneficios adicionales que establece la ley

QUINTA: El tiempo de duración del presente contrato es de un año, estableciéndose un período de prueba de noventa días, tiempo durante el cual las partes indistintamente podrán terminar el presente contrato sin derecho a indemnización, caso contrario se prorrogará por el tiempo que falte para un año, el empleador y trabajador podrán desahuciar con 30 y 15 días de anticipación para darlo por terminado, las partes de mutuo acuerdo prorrogarán por un año más el presente contrato de trabajo.

SEXTA: El trabajador da expresamente su consentimiento para los cambios de ocupación o lugar de trabajo que dispusiere el empleador, siempre y cuando tales cambios no impliquen mengua de la remuneración unificada o categoría y que sean dentro de la provincia del Azuay.

SEPTIMA: Este contrato de trabajo esta sujeto a todas las normas de la ley de conformidad al artículo del Código de Trabajo.

OCTAVA: Los comparecientes señalan como domicilio la ciudad de Cuenca, y se someterán a los jueces competentes de esta jurisdicción en caso de producirse alguna controversia. Para la debida constancia de todo lo estipulado en las cláusulas que anteceden los comparecientes luego de ratificarse en el contenido íntegro, lo suscriben en tres ejemplares de igual tenor y valor, solicitan al señor Inspector de Trabajo del Azuay, se sirva disponer la inscripción correspondiente.

Sr. Mesías Vicuña Marín
EMPLEADOR

Lcdo. Juan Jimbo Jimbo
TRABAJADOR

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA**MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL**



Acta de finiquito		Ministerio de Relaciones Laborales	
0001998195AF			

ACTA DE FINIQUITO

En CUENCA, Martes 23 de Abril de 2013, ante el suscrito Inspector del Trabajo, comparecen la compañía o empleador SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY, por medio de su representante legal el (la) señor(a) VICUÑA MARIN MANUEL MESIAS, en su calidad de empleador(a), por una parte y, por otra parte el (la) señor(a) JUAN ESTEBAN JIMBO JIMBO, en su calidad de trabajador(a), a fin de suscribir la presente Acta de Finiquito, contenida dentro de los siguientes términos:

PRIMERO.- Con fecha Martes 1 de Noviembre de 2011, la compañía o empleador SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY y el (la) señor(a) JUAN ESTEBAN JIMBO JIMBO, celebraron un contrato de trabajo mediante el cual el (la) trabajador(a), se comprometía a prestar sus servicios en calidad de FISIOTERAPISTA en las instalaciones de esta empresa o empleador. Dichos servicios los prestó hasta el Domingo 31 de Marzo de 2013, fecha en que concluyen la relación por acuerdo de las partes.

SEGUNDO.- Con estos antecedentes, el(la) empleador(a), procede a liquidar en forma pormenorizada todos y cada uno de los haberes a que tiene derecho el (la) Trabajador (a), de la siguiente manera:

LIQUIDACIÓN DE HABERES	
INGRESOS	
Décima tercera remuneración:	\$ 108,73
Décima cuarta remuneración:	\$ 212,00
Vacaciones no gozadas del último periodo:	\$ 67,86
BONIFICACIÓN	\$ 162,00
Ajuste Salarial	\$ 8,73
Total Ingresos:	\$ 559,32
DESCUENTOS	
Valor calculado que debe aportar al IESS (9.35%):	\$ 0,82
Total Descuentos:	\$ 0,00
TOTAL A RECIBIR:	\$ 558,50

EX - EMPLEADOR
VICUÑA MARIN MANUEL MESIAS

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
Y SERVICIO DEL PROYECTO DEL
TRABAJO
2013

EX - TRABAJADOR
JUAN ESTEBAN JIMBO JIMBO

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL

**SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY**

Avenida Solano 3-96

Telfs.: 2810-822 / 2810-425 / 2817-837

Telefax: 2885-945

CUENCA - ECUADOR

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

Comparecen, ante el señor Inspector del Trabajo, por una parte el SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY, a través de su representante legal MANUEL MESIAS VICUÑA MARIN; en su calidad de **EMPLEADOR** y por otra parte la **Sra TANIA VERONICA ASMAL BUSTAMANTE** portadora de la cédula de ciudadanía #0101683375 en calidad de **TRABAJADORA**. Los comparecientes son ecuatorianos, domiciliados en la ciudad de CUENCA y capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar un contrato de trabajo a PLAZO FIJO con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas:

El EMPLEADOR y TRABAJADOR en adelante se las denominará conjuntamente como "Partes" e individualmente como "Parte".

PRIMERA. OBJETO DEL CONTRATO:

El EMPLEADOR para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de las tareas propias de su actividad necesita contratar los servicios laborales de una **SECRETARIA** revisados los antecedentes de la **Sra TANIA VERONICA ASMAL BUSTAMANTE** ésta declara tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo indicado, por lo que en base a las consideraciones anteriores y por lo expresado en los numerales siguientes, el EMPLEADOR y la TRABAJADORA proceden a celebrar el presente Contrato de Trabajo.

SEGUNDA.- JORNADA ORDINARIA Y HORAS EXTRAORDINARIAS.-

LA TRABAJADORA se obliga y acepta, por su parte, a laborar ocho horas diarias por jornadas de trabajo, las máximas diarias y semanal desde las 8H00 a 12H30 am y de 14H30 a 18H00 pm de Lunes a Viernes, en conformidad con la Ley, en los horarios establecidos por el EMPLEADOR de acuerdo a sus necesidades y actividades. Así mismo, las Partes podrán convenir que, la TRABAJADORA labore tiempo extraordinario y suplementario cuando las circunstancias lo ameriten y tan solo por orden escrita del EMPLEADOR.

TERCERA.- REMUNERACIÓN.-

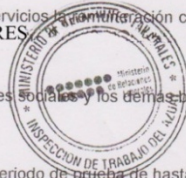
El EMPLEADOR pagará a la TRABAJADORA por la prestación de sus servicios la remuneración convenida de mutuo acuerdo en la suma de **DOCIENTOS CON 00/100 DOLARES** DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD\$200.00).

El EMPLEADOR reconocerá también a la TRABAJADORA las obligaciones sociales y los demás beneficios establecidos en la legislación ecuatoriana.

CUARTA.- DURACIÓN DEL CONTRATO:

El presente contrato tendrá una duración de un año, estableciéndose un periodo de prueba de hasta 90 días conforme lo establecido en el Art. 15 del Código de Trabajo.

Este contrato podrá terminar por las causales establecidas en el Art. 169 del Código de Trabajo en cuanto sean aplicables para este tipo de contrato.

**AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA****MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL**



SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY

Avenida Solano 3-96

Telfs.: 2810-822 / 2810-425 / 2817-837
CUENCA - ECUADOR

Telefax: 2885-945

QUINTA.- LUGAR DE TRABAJO.-

LA TRABAJADORA desempeñará las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en Av. Solano 3-96 y Florencia Astudillo, en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, para el cumplimiento cabal de las funciones a ella encomendadas.

SEXTA.- Obligaciones de los TRABAJADORES Y EMPLEADORES:

En lo que respecta a las obligaciones, derecho y prohibiciones del empleador y trabajador, estos se sujetan estrictamente a lo dispuesto en el Código de Trabajo en su Capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador, a más de las estipuladas en este contrato. Se consideran como faltas graves del trabajador, y por tanto suficientes para dar por terminadas la relación laboral.

SEPTIMA. LEGISLACIÓN APLICABLE

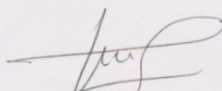
En todo lo no previsto en este Contrato, cuyas modalidades especiales las reconocen y aceptan las partes, éstas se sujetan al Código del Trabajo.

OCTAVA.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.-

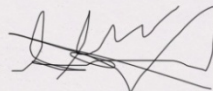
En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo amistoso entre las Partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado, así como al procedimiento oral determinados por la Ley.

NOVENA.- SUSCRIPCIÓN.-

Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor, en la ciudad de Cuenca el día 01 del mes de Agosto del año 2002.


Sr. Mesías-Vicuña Marín
EL EMPLEADOR




SRA. TANIA ASMAL BUSTAMANTE
EL TRABAJADOR
C.C. 0101683375

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Acta de finiquito		Ministerio de Relaciones Laborales	
0001998195AF			

ACTA DE FINIQUITO

En CUENCA, 02 de Enero del 2013, ante el suscrito Inspector del Trabajo, comparecen la compañía o empleador SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY, por medio de su representante legal el (la) señor(a) VICUÑA MARIN MANUEL MESIAS, en su calidad de empleador(a), por una parte y, por otra parte el (la) señor(a) TANIA VERÓNICA ASMAL BUSTAMANTE en su calidad de trabajador(a), a fin de suscribir la presente Acta de Finiquito, contenida dentro de los siguientes términos:

PRIMERO.- Con fecha Jueves 01 Agosto del 2002, la compañía o empleador SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY y el (la) señor(a) TANIA VERÓNICA ASMAL BUSTAMANTE, celebraron un contrato de trabajo mediante el cual el (la) trabajador(a), se comprometió a prestar sus servicios en calidad de SECRETARIA en las instalaciones de esta empresa o empleador. Dichos servicios los prestó hasta el lunes, 31 De Diciembre del 2012 fecha en que concluyen la relación por acuerdo de las partes.

SEGUNDO.- Con estos antecedentes, el(la) empleador(a), procede a liquidar en forma pormenorizada todos y cada uno de los haberes a que tiene derecho el (la) Trabajador (a), de la siguiente manera:

LIQUIDACIÓN DE HABERES	
INGRESOS	
Décima tercera remuneración:	\$ 0.00
Décima cuarta remuneración:	\$ 121.67
Vacaciones no gozadas del último periodo:	\$ 123.89
BONIFICACIÓN	\$ 221.31
Remuneración	\$ 134.32
Total Ingresos:	\$ 601.19
DESCUENTOS	
Valor calculado que debe aportar al IESS (9.35%):	\$ 12.56
Total Descuentos:	\$ 0.00
TOTAL A RECIBIR:	\$ 558.63

EX - EMPLEADOR
VICUÑA MARIN MANUEL MESIAS

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE CUENCA
2013

EX - TRABAJADOR

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL



Acta de finiquito																									
0001998195AF																									
<p align="center">ACTA DE FINIQUITO</p> <p>En CUENCA, 31 de Mayo del 2013, ante el suscrito Inspector del Trabajo, comparecen la compañía o empleador SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY, por medio de su representante legal el (la) señor(a) VICUÑA MARIN MANUEL MESIAS, en su calidad de empleador(a), por una parte y, por otra parte el (la) señor(a) MARCIA ELIZABETH VASQUEZ PALACIOS, en su calidad de trabajador(a), a fin de suscribir la presente Acta de Finiquito, contenida dentro de los siguientes términos:</p> <p>PRIMERO.- Con fecha 01 Agosto del 1986, la compañía o empleador SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY y el (la) señor(a) MARCIA ELIZABETH VASQUEZ PALACIOS celebraron un contrato de trabajo mediante el cual el (la) trabajador(a), se comprometió a prestar sus servicios en calidad de AUX. TESORERIA en las instalaciones de esta empresa o empleador. Dichos servicios los prestó hasta el Martes 30 de Abril del 2013, fecha en que concluyen la relación por acuerdo de las partes..</p> <p>SEGUNDO.- Con estos antecedentes, el(la) empleador(a), procede a liquidar en forma pormenorizada todos y cada uno de los haberes a que tiene derecho el (la) Trabajador (a), de la siguiente manera:</p> <table border="1"><thead><tr><th colspan="2">LIQUIDACIÓN DE HABERES</th></tr></thead><tbody><tr><td>INGRESOS</td><td></td></tr><tr><td>Décima tercera remuneración:</td><td>\$ 182.77</td></tr><tr><td>Décima cuarta remuneración:</td><td>\$ 238.50</td></tr><tr><td>Vacaciones no gozadas del último periodo:</td><td>\$ 328.99</td></tr><tr><td>BONIFICACIÓN</td><td>\$ 36.55</td></tr><tr><td>Gastos en liquidación de haberes</td><td>\$ 2960.89</td></tr><tr><td>Total Ingresos:</td><td>\$ 3747.70</td></tr><tr><td colspan="2">DESCUENTOS</td></tr><tr><td>Valor calculado que debe aportar al IESS (9.35%):</td><td>\$ 0.00</td></tr><tr><td>Total Descuentos:</td><td>\$ 0.00</td></tr><tr><td>TOTAL A REGIBIR:</td><td>\$ 3747.70</td></tr></tbody></table> <div><div> EX - EMPLEADOR VICUÑA MARIN MANUEL MESIAS</div><div> MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE CUENCA TRABAJO MAYO 2013</div><div> EX - TRABAJADOR</div></div>		LIQUIDACIÓN DE HABERES		INGRESOS		Décima tercera remuneración:	\$ 182.77	Décima cuarta remuneración:	\$ 238.50	Vacaciones no gozadas del último periodo:	\$ 328.99	BONIFICACIÓN	\$ 36.55	Gastos en liquidación de haberes	\$ 2960.89	Total Ingresos:	\$ 3747.70	DESCUENTOS		Valor calculado que debe aportar al IESS (9.35%):	\$ 0.00	Total Descuentos:	\$ 0.00	TOTAL A REGIBIR:	\$ 3747.70
LIQUIDACIÓN DE HABERES																									
INGRESOS																									
Décima tercera remuneración:	\$ 182.77																								
Décima cuarta remuneración:	\$ 238.50																								
Vacaciones no gozadas del último periodo:	\$ 328.99																								
BONIFICACIÓN	\$ 36.55																								
Gastos en liquidación de haberes	\$ 2960.89																								
Total Ingresos:	\$ 3747.70																								
DESCUENTOS																									
Valor calculado que debe aportar al IESS (9.35%):	\$ 0.00																								
Total Descuentos:	\$ 0.00																								
TOTAL A REGIBIR:	\$ 3747.70																								

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL

**SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY**

Avenida Solano 3-96

Telfs.: 2810-822 / 2810-425 / 2817-837

Telefax: 2885-945

CUENCA - ECUADOR

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

Comparecen, ante el señor Inspector del Trabajo, por una parte el SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY, a través de su representante legal MANUEL MESÍAS VICUÑA MARIN: en su calidad de **EMPLEADOR** y por otra parte la **ING. LUIS MANUEL GUAMÁN TORRES** portador de la cédula de ciudadanía #0300777943 en calidad de **TRABAJADOR**. Los comparecientes son ecuatorianos, domiciliados en la ciudad de CUENCA y capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar un contrato de trabajo a PLAZO FIJO con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas:

El EMPLEADOR y TRABAJADOR en adelante se las denominará conjuntamente como "Partes" e individualmente como "Parte".

PRIMERA. OBJETO DEL CONTRATO:

El EMPLEADOR para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de las tareas propias de su actividad necesita contratar los servicios laborales de un **AUD. INTERNO**, revisados los antecedentes del **ING. LUIS MANUEL GUAMÁN TORRES**, éste declara tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo indicado, por lo que en base a las consideraciones anteriores y por lo expresado en los numerales siguientes, el EMPLEADOR y el TRABAJADOR proceden a celebrar el presente Contrato de Trabajo.

SEGUNDA.- JORNADA ORDINARIA Y HORAS EXTRAORDINARIAS.-

El TRABAJADOR se obliga y acepta, por su parte, a laborar ocho horas diarias por jornadas de trabajo, las máximas diarias y semanal desde las 8H00 a 12H30 am y de 14H30 a 18H00 pm de Lunes a Viernes, en conformidad con la Ley, en los horarios establecidos por el EMPLEADOR de acuerdo a sus necesidades y actividades. Así mismo, las Partes podrán convenir que, el TRABAJADOR labore tiempo extraordinario y suplementario cuando las circunstancias lo ameriten y tan solo por orden escrita del EMPLEADOR.

TERCERA.- REMUNERACIÓN.-

El EMPLEADOR pagará a el TRABAJADOR por la prestación de sus servicios la remuneración convenida de mutuo acuerdo en la suma de **SETECIENTOS CON 00/100 DÓLARES** DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD\$700,00).

El EMPLEADOR reconocerá también el TRABAJADOR las obligaciones sociales y los demás beneficios establecidos en la legislación ecuatoriana.

CUARTA.- DURACIÓN DEL CONTRATO:

El presente contrato tendrá una duración de un año, estableciéndose un periodo de prueba de hasta 90 días conforme lo establecido en el Art. 15 del Código de Trabajo.

Este contrato podrá terminar por las causales establecidas en el Art. 169 del Código de Trabajo en cuanto sean aplicables para este tipo de contrato.

**AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA****MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL**



SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY

Avenida Solano 3-96

Telfs.: 2810-822 / 2810-425 / 2817-837
CUENCA - ECUADOR

Telefax: 2885-945

QUINTA.- LUGAR DE TRABAJO.-

EL TRABAJADOR desempeñará las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en Av. Solano 3-96 y Florencia Astudillo, en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, para el cumplimiento cabal de las funciones a ella encomendadas.

SEXTA.- Obligaciones de los TRABAJADORES Y EMPLEADORES:

En lo que respecta a las obligaciones, derecho y prohibiciones del empleador y trabajador, estos se sujetan estrictamente a lo dispuesto en el Código de Trabajo en su Capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador, a más de las estipuladas en este contrato. Se consideran como faltas graves del trabajador, y por tanto suficientes para dar por terminadas la relación laboral.

SEPTIMA. LEGISLACIÓN APLICABLE

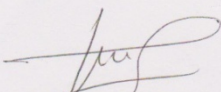
En todo lo no previsto en este Contrato, cuyas modalidades especiales las reconocen y aceptan las partes, éstas se sujetan al Código del Trabajo.

OCTAVA.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.-

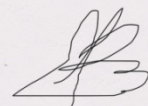
En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo amistoso entre las Partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado, así como al procedimiento oral determinados por la Ley.

NOVENA.- SUSCRIPCIÓN.-

Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor, en la ciudad de Cuenca el día 01 del mes de Enero del año 2007


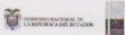

Sr. Medias-Vicuña Marín
EL EMPLEADOR




ING. LUIS GUAMÁN TORRES
EL TRABAJADOR
C.C. 0300777943

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL

<p>Acta de finiquito 0001998195AF</p>	 Ministerio de Relaciones Laborales	 GOBIERNO DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR
--	--	---

ACTA DE FINIQUITO

En CUENCA, Viernes 01 de Marzo del 2013, ante el suscrito Inspector del Trabajo, comparecen la compañía o empleador SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY y el (la) señor(a) LUIS MANUEL GUAMÁN TORRES, celebraron un contrato de trabajo mediante el cual el (la) trabajador(a), se comprometió a prestar sus servicios en calidad de AUD. INTERNO en las instalaciones de esta empresa o empleador. Dichos servicios los prestó hasta el Lunes 28 de Febrero del 2013, fecha en que concluyen la relación por acuerdo de las partes.

PRIMERO.- Con fecha **Lunes 01 Enero del 2007** la compañía o empleador SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL AZUAY y el (la) señor(a) LUIS MANUEL GUAMÁN TORRES, celebraron un contrato de trabajo mediante el cual el (la) trabajador(a), se comprometió a prestar sus servicios en calidad de AUD. INTERNO en las instalaciones de esta empresa o empleador. Dichos servicios los prestó hasta el Lunes 28 de Febrero del 2013, fecha en que concluyen la relación por acuerdo de las partes.

SEGUNDO.- Con estos antecedentes, el (la) empleador(a), procede a liquidar en forma pormenorizada todos y cada uno de los haberes a que tiene derecho el (la) Trabajador (a), de la siguiente manera:

LIQUIDACIÓN DE HABERES

INGRESOS

Décima tercera remuneración:

Décima cuarta remuneración:

Vacaciones no gozadas del último periodo:

BONIFICACIÓN

Gastos en liquidación de haberes

Total Ingresos:

\$ 250.00

\$ 2185.50

\$ 88.89

\$ 3500.00

\$ 6166.67

\$ 7191.06

DESCUENTOS

Valor calculado que debe aportar al IESS (9.35%):

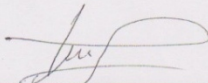
Total Descuentos:

TOTAL A RECIBIR:

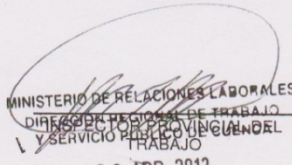
\$ 0.00

\$ 0.00

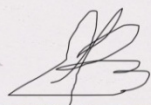
\$ 7191.06



EX - EMPLEADOR
VICUÑA MARIN MANUEL MESIAS



MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
Y SERVICIO PROFESIONAL DEL TRABAJO
CENOTECUENCA



EX - TRABAJADOR

AUTORAS: DIANA VALERIA LOJA LOJA

MARIA MONSERRATH VILLAVICENCIO ASMAL